

O USO DE APLICATIVOS DE RELACIONAMENTO E SEUS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: LIMITES ENTRE VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR E INTERESSES DO EMPREGADOR

Priscila Maia Bastos¹

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho²

¹ Pós-graduanda em Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Advogada Trabalhista. Membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho. E-mail: Priscila.mbastos@outlook.com. Telefone: (71)98162-3680.

² Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. Professor Titular da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia e Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS - Universidade Salvador (com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado), desde 2000, e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia (com orientandos de graduação, PIBIC, mestrado e doutorado), desde 2007. Possui Graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia (1994), Mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997), Mestrado em Direito Social pela UCLM - Universidad de Castilla-La Mancha (2012) e Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000). Tem experiência acadêmica e profissional na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Processual e Metodologia da Pesquisa, atuando principalmente nos seguintes temas: responsabilidade civil, direitos da personalidade, direitos fundamentais, direito civil (parte geral, obrigações, contratos e família), direito processual do trabalho e relações trabalhistas em geral (individuais e coletivas). Atua no magistério superior desde 1996. Possui diversos artigos publicados em periódicos classificados nacionais e internacionais. Autor, co-autor, organizador e co-organizador de diversos livros técnicos na área de Direito e em outras áreas de Ciências Humanas e Sociais, além de poesia e obras musicais. Orientador de teses de Doutorado, dissertações de Mestrado, monografias de final de curso de graduação em Direito (TCC) e bolsas de iniciação científica. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (tendo exercido sua Presidência, Vice-Presidência, Secretaria Geral e Coordenação Regional da Bahia, sendo, atualmente, Presidente Honorário da instituição), Academia de Letras Jurídicas da Bahia (tendo exercido a sua Presidência em três mandatos, depois de ter exercido sua Secretaria Geral por três gestões anteriores), Instituto Baiano de Direito do Trabalho (tendo exercido a sua Presidência), Academia Brasileira de Direito Civil (ABDC), Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil), Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam) e Instituto Brasileiro de Direito Contratual (IBDCont). Apresentador do Talk-Show Papeando com Pamplona. Poeta. Juiz do Trabalho concursado, com posse e exercício em 10/07/1995, sendo, atualmente, Titular da 32 Vara do Trabalho de Salvador/BA, desde 26/06/2015. Site: www.rodolfopamplonafilho.com.br Instagram: @rpamplonafilho ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4994-7740>. I

Resumo

O advento das tecnologias e novas formas de relacionamento e interação humana tem intensificado a utilização de sites e aplicativos de relacionamento, destacando-se o Grindr e o Tinder e o debate sobre a possibilidade de interferência e impacto na relação de emprego. Por se tratar de tema subjetivo, há uma análise de princípios constitucionais como a privacidade e intimidade do trabalhador em que, eventual intervenção patronal somente se justifica quando houver efetiva repercussão da conduta do trabalhador na relação de emprego e, eventual medida disciplinar deve observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e boa-fé objetiva. A ampliação da utilização dos aplicativos e a possibilidade de interferência patronal não autoriza a ampliação ilimitada de uma fiscalização, sendo necessária uma análise individualizada de cada situação para conciliar os direitos fundamentais do trabalhador e os legítimos interesses empresariais.

Palavras-chave: Aplicativos de relacionamento; Relação de emprego; Vida privada do trabalhador; Poder diretivo do empregador; Conduta extralaboral.

Abstract

The advent of technologies and new forms of human relationships and interactions has intensified the use of dating sites and apps, notably Grindr and Tinder, along with the debate regarding the possibility of their interference and impact on the employment relationship. Given the subjective nature of the topic, this involves an analysis of constitutional principles such as the employee's privacy and intimacy, wherein any employer intervention is only justified when the employee's conduct has an actual repercussion on the employment relationship. Furthermore, any disciplinary measure must observe the principles of proportionality, reasonableness, and objective good faith. The broader use of these applications and the possibility of employer interference do not authorize an unlimited expansion of surveillance. Therefore, an individualized analysis of each situation is necessary to reconcile the fundamental rights of the employee with the legitimate business interests of the employer.

Keywords: Dating apps; Employment relationship; Employee's private life; Employer's managerial prerogative; Off-duty conduct.

1 INTRODUÇÃO

As transformações nas formas de interação e relação social, impulsionadas pelo avanço da tecnologia e pela crescente utilização de plataformas digitais, produziram reflexos que ultrapassam a esfera estritamente pessoal e alcançam o ambiente de trabalho. Condutas, comportamentos e informações que anteriormente permaneciam restritos à intimidade e à vida privada do trabalhador passam a ser compartilhados em ambientes virtuais de ampla visibilidade e acessíveis a terceiros, inclusive empregadores.

Dentre as novas maneiras de interação social, destacam-se os aplicativos e sites de relacionamento, plataformas voltadas à formação de vínculos afetivos, amorosos ou casuais. Essas ferramentas, em especial o Grindr e o Tinder, incentivam o compartilhamento de informações pessoais pelos usuários, que frequentemente expõem aspectos de sua vida privada, interesses, preferências afetivas, características comportamentais e dados relacionados à sua profissão e ao ambiente de trabalho, ampliando a visibilidade de informações que antes permaneciam restritas à esfera íntima do indivíduo.

Nesse cenário, simultaneamente ao aumento da exposição da vida privada em ambientes digitais, há uma ampliação da visibilidade dessas informações por terceiros, inclusive empregadores, suscitando discussões acerca dos limites entre a esfera privada do indivíduo trabalhador e os interesses legítimos da empresa. A facilidade de acesso a conteúdos disponibilizados em plataformas de relacionamento impõe novos desafios à delimitação do poder diretivo e disciplinar do empregador, especialmente quando condutas praticadas fora do ambiente de trabalho passam a ser avaliadas sob a perspectiva de seus possíveis reflexos na relação de emprego.

O Direito do Trabalho, tradicionalmente assentado em formas clássicas de relacionamento tem sido desafiado pelas transformações decorrentes da evolução tecnológica, das novas formas de interação social em ambientes digitais e a possibilidade de interferência dos comportamentos extralaborais na relação de emprego. A crescente exposição de informações pessoais em aplicativos de relacionamento tornou mais tênue as fronteiras entre a vida privada do colaborador e a relação de emprego, permitindo que aspectos antes restritos à intimidade do trabalhador se tornem acessíveis a terceiros, inclusive ao empregador. Esse cenário tem intensificado os debates acerca dos limites da atuação patronal diante de

condutas extralaborais e da possibilidade de repercussão dessas informações no vínculo empregatício.

Nesse contexto, surge a necessidade de refletir sobre os limites da intervenção patronal em condutas praticadas pelo empregado em aplicativos de relacionamento, bem como sobre a possibilidade de que informações pessoais voluntariamente divulgadas nesses ambientes digitais produzam repercussões jurídicas na relação de emprego.

O presente artigo, então, pretende examinar, sob a perspectiva doutrinária, a intersecção entre aplicativos de relacionamento, direitos fundamentais do trabalhador e limites da intervenção patronal. Busca-se analisar a proteção constitucional conferida à intimidade, à vida privada e à liberdade individual do trabalhador, bem como os limites do poder diretivo do empregador, especialmente sob a ótica da boa-fé objetiva, da fidúcia contratual e da preservação da imagem institucional da empresa.

O tema revela significativa relevância jurídica e social, diante da crescente utilização de aplicativos de relacionamento e da ausência de critérios objetivos para delimitar os limites da atuação patronal frente às informações pessoais neles divulgadas. A expansão dessas plataformas evidencia a necessidade de compatibilizar a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a intimidade, a vida privada e a liberdade, com os legítimos interesses do empregador na preservação da fidúcia contratual e da imagem institucional da empresa.

Para o desenvolvimento deste estudo, adota-se o método hipotético-dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica e análise da legislação e da doutrina. Parte-se das premissas relativas à proteção constitucional da vida privada do trabalhador, aos limites do poder diretivo do empregador e às particularidades dos aplicativos de relacionamento, em especial Tinder e Grindr, para examinar em que medida a exposição de informações nesses ambientes digitais pode produzir repercussões juridicamente relevantes na relação de emprego. Reconhece-se que, em razão das limitações próprias de um artigo científico, não se pretende esgotar a complexidade do tema, mas fornecer ao leitor uma introdução ao assunto.

Para tanto, o presente artigo, inicialmente, realiza uma abordagem acerca da proteção à vida privada do trabalhador e limites do poder diretivo. Em seguida, na segunda seção, o artigo se volta à análise de como funcionam os aplicativos de relacionamento, em especial o Tinder e Grindr, e qual a exposição dos conteúdos

postados. Por fim, é feito um aprofundamento sobre como o comportamento dos trabalhadores nesses aplicativos de relacionamento podem interferir na relação de emprego. Na conclusão, busca-se responder ao problema de pesquisa proposto, analisando em que medida a exposição da vida privada em aplicativos de relacionamento pode produzir efeitos juridicamente relevantes no vínculo empregatício, sem descuidar da necessária proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e dos legítimos interesses do empregador.

2 VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR E LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO

A abordagem proposta no presente artigo, voltada à análise do uso de aplicativos de relacionamento por trabalhadores e de seus possíveis reflexos na relação de emprego, pressupõe a compreensão prévia dos contornos jurídicos da vida privada e da intimidade do trabalhador, bem como dos limites de intervenção do poder diretivo do empregador e da repercussão da exposição de tais aspectos na imagem institucional da empresa.

Com o advento da era digital, as relações sociais, econômicas e comunicacionais foram substancialmente modificadas. Nesse contexto, a exposição de informações pessoais em ambientes digitais passa a extrapolar o âmbito estritamente individual, alcançando o ambiente profissional, ao passo que, paralelamente a essa exposição, as empresas têm atribuído crescente relevância à sua imagem perante o mercado e a sociedade, intensificando a preocupação com condutas, inclusive dos seus colaboradores, que possam, direta ou indiretamente, afetar sua reputação³.

Nesse contexto, impõe-se a necessidade de delimitação e esclarecimento sobre os limites do poder disciplinar do empregador e os direitos dos trabalhadores à intimidade e à vida privada e a à proteção dos dados pessoais, previstos no art. 5º, incisos X e LXXIX da Constituição Federal. A análise desses limites revela-se indispensável para a compreensão das hipóteses em que a atuação patronal pode legitimamente incidir sobre a esfera pessoal do empregado. No presente artigo, essa

³ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

delimitação será realizada à luz da utilização de aplicativos de relacionamento pelos trabalhadores, investigando-se em que medida a exposição de aspectos da vida privada pode autorizar a intervenção do empregador, especialmente quando houver potencial repercussão na imagem institucional da empresa.

Neste contexto, uma breve distinção teórica entre privacidade, intimidade e vida privada revela-se essencial para a adequada compreensão do tema nos moldes discutidos.

A intimidade, refere-se à esfera mais reservada do indivíduo, abarcando trato íntimo da pessoa mais profundo, mais recôndito, secreto ou escondido dentro dela. Nesse sentido, Maria Helena Diniz, conceitua a intimidade com aspectos internos do viver da pessoa, como segredo pessoal, relacionamento amoroso, situação de pudor, dentre outros⁴.

A vida privada, por sua vez, envolve um campo mais abrangente, englobando os demais relacionamentos humanos, fatos que os indivíduos não desejem que se tornem públicos, ou seja, aqueles acontecimentos que não estariam ao alcance da coletividade em geral e que dizem respeito a sua vida, em seu íntimo⁵.

José Afonso da Silva⁶ considera esses direitos como espécies do gênero privacidade. Assim, o doutrinador conceitua a privacidade como sendo “o conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito.” Ainda, Maria Helena Diniz leciona que a privacidade diz respeito aos aspectos mais externos da vida do indivíduo, envolvendo sua projeção social e suas interações no meio em que vive⁷.

No âmbito do Direito do Trabalho, essa diferenciação assume especial relevância, uma vez que a tutela da intimidade do trabalhador encontra previsão

⁴ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 1.

⁵ RUARO, Regina Linden; HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. **Espaço Jurídico Journal of Law (EJL)**, Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015.

⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 1.

expressa no art. 223-C da CLT⁸, elencando de forma exemplificativa, os direitos da personalidade, assegurando a proteção da esfera íntima do empregado frente ao poder diretivo do empregador. Trata-se, portanto, de limitação jurídica indispensável, que impõe ao empregador o dever de respeitar os contornos da dignidade e da vida privada do trabalhador, mesmo no contexto da relação empregatícia.

Cumprir referir que, assim como os demais direitos da personalidade, esses não são ilimitados e podem se esbarrar com direitos igualmente relevantes a ponto de justificar uma interferência na vida privada do trabalhador e, conseqüentemente, uma conduta patronal de advertência, suspensão ou até resolução contratual por culpa do empregado, mesmo quando o fato não ocorrer nas dependências da empresa.

Diante da tensão entre a proteção à vida privada e à intimidade do trabalhador e a necessidade de resguardar os interesses inerentes à relação de emprego, especialmente no que se refere à imagem institucional do empregador, impõe-se a delimitação dos contornos do poder diretivo, sobretudo quanto à possibilidade de intervenção em condutas extralaborais. No presente estudo, essa análise será direcionada à exposição do trabalhador em aplicativos de relacionamento e às suas eventuais repercussões no vínculo empregatício.

2.1 A preservação da esfera privada na relação de emprego

Com as mudanças nas formas de se relacionar, as pessoas estão expondo cada vez mais suas intimidades e vida privada nas redes sociais, transformando o que antes era apenas de seu conhecimento em uma informação pública. Essa aproximação, por sua vez, mudou também o relacionamento entre empregado e empregador que agora possui acesso a informações do seu colaborador, ainda que não estejam ligadas à relação de trabalho em si.

Embora o trabalhador escolha, em regra voluntariamente, expor suas informações e vida pessoal em redes sociais, essa circunstância por si só não tem o condão de autorizar a ampliação irrestrita do poder diretivo e influência do

⁸ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 abr. 2026.

empregador sobre sua esfera privada. A voluntariedade da exposição não implica renúncia aos direitos da personalidade, especialmente quando ausente repercussão concreta na relação de emprego.

Através das redes sociais e da publicidade das informações, o empregador da atualidade possui ferramentas de controle, inclusive da vida privada do seu colaborador, podendo julgar, por exemplo, suas postagens em redes sociais como comportamentos condizentes com a postura que espera no seu empreendimento ou não⁹.

A intervenção patronal em comportamentos extralaborais somente se justifica quando houver impacto direto na execução do contrato de trabalho, seja pela quebra da fidúcia, seja pelo comprometimento da imagem da empresa ou pela perturbação do ambiente laboral. Nesse sentido, não é a mera existência de conteúdo publicado que autoriza a atuação disciplinar, mas sim a sua relevância jurídica para o vínculo empregatício.

Ademais, deve-se considerar que a utilização de redes sociais, embora implique certa publicidade das informações, não descaracteriza, por completo, o direito à privacidade do indivíduo. A distinção entre o que é voluntariamente exposto e o que pode ser juridicamente explorado por terceiros, especialmente no âmbito das relações de trabalho, exige uma interpretação cuidadosa, pautada nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Observa-se que há como princípio das relações laborais, ainda que não disposto na legislação de forma expressa, o direito à desconexão do trabalhador, citada por Jorge Luiz Souto Maior, que trouxe à tona a necessidade de reavaliar as relações de trabalho diante das transformações tecnológicas e de seus impactos na esfera pessoal dos trabalhadores. Tem-se como uma interpretação desse direito a possibilidade então, de o trabalhador ter uma vida privada desconectada do trabalho, não apenas pelo fato de não continuar sendo cobrado para trabalhar fora do seu horário, mas de não ser “vigiado” todo o tempo por seus comportamentos em suas páginas privadas¹⁰.

⁹ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

¹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003.

É nesse contexto que se evidencia um dos principais desafios contemporâneos das relações laborais: a preservação da esfera privada do trabalhador diante da ampliação da exposição digital e a delimitação dos contornos do poder diretivo do empregador quanto às condutas adotadas pelos empregados em suas redes sociais pessoais, sem prejuízo à imagem institucional da empresa.

Essa análise, todavia, há de considerar que a relação de emprego é pautada na boa-fé e na fidúcia, de modo que eventual controle patronal não pode se dar de forma arbitrária ou ilimitada, devendo estar sempre vinculado a critérios de razoabilidade, proporcionalidade e efetiva repercussão na relação contratual.

A análise jurídica das condutas extralaborais exige a verificação de sua efetiva relevância para o vínculo empregatício, não sendo suficiente a mera discordância subjetiva do empregador quanto ao comportamento adotado pelo empregado em sua vida privada. É nesse ponto que se evidencia a importância da fidúcia como elemento estruturante da relação de emprego, de modo que somente condutas capazes de comprometer a confiança necessária à manutenção do vínculo podem, em tese, justificar eventual intervenção patronal.

Diante desse cenário de modificações das relações laborais e exponencial crescimento da vida privada do trabalhador nas suas redes sociais, impõe-se examinar os limites do poder diretivo sobre a vida privada do trabalhador. A análise será conduzida a partir dos fundamentos legais e dos princípios constitucionais e trabalhistas aplicáveis, com o objetivo de esclarecer se o uso de aplicativos de relacionamento pode influenciar na relação de emprego.

2.2 Poder diretivo e poder disciplinar do empregador

Antes de se adentrar ao tema específico do presente estudo é imperioso que sejam feitas algumas considerações acerca da relação existente entre empregadores e seus colaboradores, especialmente no que se refere ao poder diretivo e ao poder disciplinar, institutos que se revelam essenciais para a compreensão dos limites e possibilidades de atuação patronal diante das condutas adotadas pelos empregados, inclusive aquelas praticadas fora do ambiente laboral.

Apesar de não haver uma expressão expressa na legislação acerca do denominado “poder diretivo”, a Consolidação das Leis do Trabalho, ao conceituar a figura do empregador em seu art. 2º, caput, atribui-lhe o encargo de dirigir a prestação

peçoal de serviços, em razão da assunção dos riscos da atividade econômica. Nesse contexto, considerando a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, extrai-se do referido dispositivo a existência de prerrogativas patronais que viabilizam a organização, fiscalização e disciplina da atividade laboral¹¹.

Para Delgado, o poder diretivo consubstancia-se no conjunto de prerrogativas jurídicas conferidas ao empregador para a condução da atividade empresarial, abrangendo a direção, a regulamentação, a fiscalização e o disciplinamento da dinâmica interna da empresa e da prestação de serviços pelos empregados¹².

Tem-se, então, que o poder diretivo é a prerrogativa que o empregador detém de direcionar o modo a ser realizada a atividade de seus obreiros. Através desse poder o empregador pode comandar e controlar, não de forma ilimitada, vale frisar, os aspectos da atividade que desenvolve. Uma das formas de manifestação desse poder são as sanções disciplinares como suspensões e advertências aos seus colaboradores, o poder de organização, fiscalização e outras manifestações inerentes ao poder de mando.

Doutrinadores como Delgado e Sérgio Pinto Martins dividem o poder disciplinar em três vertentes distintas, sendo o poder de organização, controle e disciplinar. O poder de organização decorre do direito de propriedade e possibilita ao empregador decidir como irá organizar o seu empreendimento. O poder de controle, por sua vez, diz respeito a fiscalização das atividades exercidas pelos colaboradores e, por fim, o poder disciplinar, que possibilita a aplicação de penalidades disciplinares como advertências e suspensões aos funcionários, desde que nos limites da lei¹³.

Ainda, conforme Sérgio Martins, o exercício do poder disciplinar pelo empregador deve observar os princípios da boa-fé, razoabilidade e fíducia entre as partes, possuindo finalidade essencialmente pedagógica, voltada à orientação do empregado quanto à inadequação de sua conduta e à prevenção de novas infrações. O uso desse poder em desconformidade com tais finalidades configura excesso ou abuso, passível de controle jurídico¹⁴.

¹¹ MOREIRA JUNIOR, Landial. **Limites do poder diretivo**: o direito à intimidade sob o olhar da fraternidade. In: COSTA, Ilton Garcia da; SILVA, Leonardo Rabelo de Matos; NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra (coord.). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II*. Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 300-318.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

A partir desse poder diretivo e das possibilidades de fiscalização pelo empregador e das condutas disciplinares, faz-se necessário o esclarecimento sobre os limites desse poder sem que sejam desrespeitados os direitos fundamentais dos colaboradores, encontrando-se então na direção empresarial um limite na dignidade humana do trabalhador.

Nesse contexto, cumpre destacar que o exercício do poder disciplinar não se restringe, necessariamente, às condutas praticadas no ambiente de trabalho, podendo alcançar, em determinadas hipóteses, comportamentos extralaborais do empregado, desde que essas condutas repercutem direta ou indiretamente a relação empresarial. É possível, a título de exemplificação, a aplicação de penalidades, inclusive a despedida por justa causa, em situações envolvendo embriaguez habitual, comportamentos incompatíveis com a função exercida ou atos que comprometam a confiança e a imagem da empresa, ainda que ocorridos fora do ambiente laboral.

Tem-se uma linha tênue entre até onde o empregador pode se utilizar da vida privada do trabalhador como uma prerrogativa para tomar condutas dentro da relação de emprego, de modo que o poder disciplinar sobre condutas extralaborais exige cautela redobrada. Nesse sentido, não é qualquer comportamento externo ao trabalho que autoriza a intervenção do empregador, sendo imprescindível a demonstração de efetiva repercussão na relação de emprego, sob pena de se configurar indevida ingerência na esfera pessoal do empregado.

A partir dessa perspectiva, há um questionamento sobre os limites do poder diretivo do empregador, especialmente no que se refere à análise de condutas e manifestações de opinião do empregado em redes sociais pessoais. Destaca-se que eventual controle patronal sobre tais manifestações deve observar a garantia da liberdade de expressão e da dignidade da pessoa humana, sob pena de configurar restrição indevida a direitos fundamentais. Nesse sentido, a utilização desse poder de forma a limitar a vida privada do trabalhador pode caracterizar exercício abusivo do poder disciplinar, incompatível com os princípios que regem a relação de emprego.¹⁵

A análise da legitimidade da atuação patronal demanda a análise de critérios objetivos que delimitam o alcance do poder diretivo, compatibilizando o exercício

¹⁵ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

desse poder com a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. É justamente a partir dessa tensão entre autoridade empresarial e garantias individuais que se impõe a necessidade de examinar, de forma mais detida, os limites jurídicos à intervenção do empregador na vida privada do empregado, tema que será desenvolvido no tópico seguinte.

O exercício do poder diretivo pelo empregador encontra, então, limites jurídicos que impedem a sua atuação arbitrária, ainda que frequentemente tais condutas sejam justificadas sob o argumento de gestão empresarial. Nesse contexto, cumpre destacar que as relações de emprego não se desenvolvem sob a lógica de liberdades individuais absolutas, seja por parte do empregador, seja por parte do empregado, mas sim dentro de um regime jurídico pautado por direitos, deveres e limites recíprocos.

Decerto também que por vezes o colaborador também incorre em condutas que podem ser caracterizadas como faltas disciplinares, passíveis de sanções, inclusive a despedida por justa causa, quando enquadradas nas hipóteses previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, admitindo-se a aplicação da despedida por justa causa, dentre outras hipóteses, quando o empregado pratica ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador ou de seus superiores hierárquicos.

A título de exemplo, cita-se o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional da 5ª Região, sob relatoria de Valtercio Ronaldo de Oliveira, processo nº 0000536-13.2018.5.05.0035¹⁶ que, ao julgar um caso em que o empregado publicou críticas a empregadora em redes sociais, além de indicação de empresa concorrente, restou caracterizado a prática de mau procedimento e ato lesivo à honra do empregador, ensejando a despedida por justa causa.

Todavia, o exercício do poder diretivo pelo empregador não é absoluto e deve estar necessariamente condicionado à observância de limites jurídicos claros, que impeçam a invasão indevida da esfera privada do trabalhador. Condutas que justifiquem essa intervenção fora do ambiente laboral devem ter sua efetiva repercussão na relação de emprego demonstrada, seja pela quebra da fidúcia, seja pelo comprometimento da imagem institucional da empresa ou pelo impacto no ambiente laboral.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 0000536-13.2018.5.05.0035**. Recorrente: Gilson Brito da Silva. Recorrido: Refrigeração Dufrio Comércio e Importação Ltda. Relator: Valtercio Ronaldo de Oliveira. Salvador, 16 set. 2019.

A problemática se torna ainda mais sensível em uma realidade que empregadores abusam do poder diretivo e invertem o ônus de zelar pela imagem empresarial que antes estava na mão dos donos, para que os empregados participem, tenham responsabilidades e respondem pela imagem nas redes sociais, exigindo comportamentos e posturas em redes sociais que extrapolam os limites do contrato de trabalho. Nesses casos, observa-se uma ampliação desproporcional das responsabilidades do trabalhador, que passa a ser cobrado por padrões de conduta que invadem sua esfera privada e restringem sua liberdade individual¹⁷.

É justamente nesse ponto que se impõe o estudo das novas formas de exposição da vida privada do trabalhador, especificamente a exposição em aplicativos de relacionamento, cuja dinâmica própria envolve a divulgação de aspectos pessoais e íntimos dos usuários. A análise do funcionamento dessas plataformas e do grau de publicidade das informações nelas inseridas é essencial para a adequada avaliação de suas possíveis repercussões no vínculo empregatício, tema que será desenvolvido no capítulo seguinte.

3 APLICATIVOS DE RELACIONAMENTO E EXPOSIÇÃO DA VIDA PRIVADA

Conforme abordado no capítulo anterior, o surgimento da internet e das redes sociais transformou a maneira de relacionamento entre as pessoas nos diversos âmbitos da vida em sociedade. Nesse contexto, há uma ressignificação das dinâmicas afetivas e uma crescente utilização de plataformas digitais voltadas à busca de vínculos interpessoais, especialmente por meio dos denominados aplicativos de relacionamento, destinados à formação de vínculos amorosos.

Diferentemente de outras redes sociais, nessas plataformas a exposição de aspectos íntimos não é meramente acessória, mas elemento central de funcionamento, uma vez que a formação de vínculos depende diretamente do nível de visibilidade e detalhamento das informações compartilhadas. Ou seja, há um incentivo à publicidade da vida privada em ambiente digital, tornando mais tênue a

¹⁷ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

distinção entre o que pertence à esfera íntima do indivíduo e aquilo que pode ser acessado por terceiros.

Diante desse cenário, a busca por conexões amorosas mudou e tem se adaptado de forma significativa à era digital e, no Brasil, o interesse por aplicativos de relacionamento tem apresentado crescimento expressivo. Nesse sentido, conforme levantamento realizado pela Sala Digital, em parceria da rede Band com o Google, o interesse por “aplicativos de namoro” registrou aumento relevante, atingindo seu maior patamar histórico no ano de 2025¹⁸.

Ocorre que diante da crescente expansão dessas plataformas, torna-se imprescindível analisar os impactos da sua utilização não apenas no âmbito das relações pessoais, mas, sobretudo, no que tange às relações sociais. Nesse contexto, destacam-se as repercussões no âmbito das relações de trabalho, especialmente no que se refere aos efeitos da exposição da vida privada no ambiente laboral.

Uma pesquisa realizada por Mobile Time e Opinion Box em 2025 revelou que 23% dos brasileiros com smartphone já tiveram um encontro com alguém conhecido por meio desses aplicativos. O percentual se revela ainda mais expressivo entre os jovens de 16 a 29 anos, alcançando 29% dos brasileiros. O estudo também indica que não houve variação significativa por gênero, renda familiar mensal ou região do Brasil¹⁹.

Ainda segundo o estudo realizado pelo Mobile Time e Opinion Box em 2025, entre os aplicativos de relacionamento mais citados pelos usuários no Brasil, o Tinder lidera em popularidade, sendo o mais usado por 43% dos brasileiros que já tiveram encontros por apps, seguido por Badoo (5%), Bumble (3%) e Grindr (3%). Na seção seguinte será feita uma análise acerca do funcionamento dessas plataformas²⁰.

¹⁸ FAVA, Babi. **Apps de namoro disparam no Brasil, mas causam exaustão**. Band Entretenimento, 11 jun. 2025. Disponível em: <https://www.band.com.br/entretenimento/apps-de-namoro-brasil-crescimento-exaustao-202506111420>. Acesso em: 24 abr. 2026.

¹⁹ PAIVA, Fernando. **29% dos jovens brasileiros já encontraram alguém por app de relacionamento**. Mobile Time, 22 abr. 2025. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/22/04/2025/apps-de-relacionamento/>. Acesso em: 24 abr. 2026.

²⁰ PAIVA, Fernando. **29% dos jovens brasileiros já encontraram alguém por app de relacionamento**. Mobile Time, 22 abr. 2025. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/22/04/2025/apps-de-relacionamento/>. Acesso em: 24 abr. 2026.

3.1 Funcionamento e natureza das plataformas digitais de relacionamento

Os aplicativos de relacionamento estruturam-se da mesma forma, a partir da criação de perfis individuais, onde seus usuários inserem dados pessoais, como idade, localização, fotografias e descrições subjetivas acerca de seus interesses, preferências e estilo de vida. A partir dessas informações e da geolocalização, algoritmos realizam a mediação entre os perfis, promovendo a aproximação entre usuários com base em critérios de compatibilidade previamente definidos, o que viabiliza a interação mediante mecanismos como o “match”, que autoriza o início de conversas privadas.

Para fins de delimitação da análise e considerando a diversidade de plataformas de relacionamento atualmente disponíveis, optou-se pela seleção de duas aplicações específicas, a título exemplificativo, com o objetivo de melhor compreender o funcionamento e a natureza dessas ferramentas digitais de relacionamento, sendo o Tinder e o Grindr os exemplos escolhidos.

3.2 Tinder: dinâmica de exposição e vinculação da imagem profissional à vida privada

O Tinder, um dos aplicativos de relacionamento mais utilizados no Brasil, foi criado em 2012 e se apresenta, segundo a própria plataforma, como um dos mais populares do mundo. Seu funcionamento baseia-se na lógica de conexões recíprocas, viabilizadas por meio do denominado “match”. A utilização do aplicativo é restrita a usuários maiores de 18 anos e estabelece diretrizes específicas de uso, vedando a exposição de nudez, conteúdo sexual explícito ou manifestações diretas de interesse sexual nos perfis públicos²¹.

No momento de preenchimento do perfil, o usuário pode adicionar sua profissão e, inclusive, a empresa que trabalha. Aqui surge uma discussão sobre a exposição da imagem da empresa em um aplicativo de relacionamento, uma vez que a inclusão desses dados, embora facultativa, amplia significativamente o alcance da

²¹ TINDER. **Regras da comunidade**. Disponível em: <https://policies.tinder.com/community-guidelines/intl/pt/?lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2026.

exposição pessoal, ao estabelecer uma associação direta entre a identidade do indivíduo e a organização à qual está vinculado²².

O Tinder divulgou a retrospectiva dos assuntos que tiveram mais destaque no aplicativo em 2024 e, as profissões que mais aparecem no aplicativo são: jornalista, dentista. Fisioterapeuta, CEO e ator/atriz ²³

De acordo com uma distância de localização escolhida pelo usuário, a plataforma passa a expor diferentes perfis que, em tese, apresentam compatibilidade com seus interesses e preferências. Diante dessa seleção, o indivíduo poderá manifestar interesse por determinado perfil mediante a indicação de “like” ou, caso contrário, optar por seguir para outros perfis disponibilizados pela plataforma. Após as interações iniciais, caso haja reciprocidade na manifestação de interesse, ou seja, quando ambos os usuários indicam “like” em seus respectivos perfis, ocorre o denominado “match”.

A partir desse momento, o aplicativo viabiliza o início da comunicação entre os usuários, cabendo a qualquer um dos usuários iniciar o diálogo, que poderá ou não se desenvolver conforme a dinâmica da interação. O aplicativo não permite a pesquisa para um nome de usuário específico, sendo possível ajustar quem será visto no Tinder através da atualização das preferências²⁴.

3.3 Grindr e a hipervisibilidade da intimidade

O Grindr, por sua vez, configura-se como uma plataforma de relacionamento também baseada em geolocalização, voltada predominantemente à comunidade LGBTQIAPN+. O Cadastro na plataforma acontece da mesma forma que o Tinder, os usuários se conectam e preenchem seu perfil com características e gostos pessoais.

²² TINDER. **Editar seu perfil. Atualize seu perfil.** Disponível em: <https://www.help.tinder.com/hc/pt-br/articles/115003339043-Editar-seu-perfil>. Acesso em 26 abr. 2026.

²³ TINDER. **Year in Swipe™ 2024: A Retrospectiva Anual do Tinder: Tendências de relacionamento do Tinder no último ano e o que esperar em 2025.** Tinder Press Room, 2024. Disponível em: <https://br.tinderpressroom.com/YEAR-IN-SWIPE-TM-2024-A-RETROSPECTIVA-ANUAL-DO-TINDER-TENDENCIAS-DE-RELACIONAMENTO-DO-TINDER-NO-ULTIMO-ANO-E-O-QUE-ESPERAR-EM-2025>. Acesso em: 30 abril 2026.

²⁴ TINDER. **Posso procurar uma pessoa específica no Tinder?** [2026]. Central de Ajuda. Disponível em: <https://www.help.tinder.com/hc/pt-br/articles/115003359366-Posso-procurar-uma-pessoa-espec%C3%ADfica-no-Tinder>. Acesso em: 24 abr. 2026.

Dentre as diferenças das plataformas tem-se que o Grindr é voltado para a comunidade LGBTQIAPN+ e que as informações preenchidas pelos usuários são mais íntimas e voltadas para gostos e encontros sexuais²⁵.

Enquanto o Tinder não permite que as interações sejam iniciadas de forma imediata, mas apenas como o “match”, no Grindr as comunicações podem ocorrer independentemente da existência de “match” entre os usuários. Além disso, a plataforma possibilita o envio de imagens e a criação de álbuns privados, ampliando o nível de compartilhamento de conteúdo entre os participantes.

Outro aspecto relevante refere-se à seção de apresentação do perfil (“bio”), na qual o usuário pode se identificar e descrever suas preferências, sendo igualmente admitida a inserção de links para outras redes sociais, como Instagram, Twitter e Facebook. Essa integração entre plataformas potencializa a circulação de informações pessoais, ampliando o alcance da exposição do usuário para além do ambiente originalmente restrito do aplicativo.

Diferentemente do Tinder, apesar de não ser possível a busca pelo nome do usuário, a plataforma permite a busca e filtragem por uma determinada região e localidade específica, momento em que serão mostrados todos os perfis no raio de distância escolhido, com suas respectivas fotos e informações pessoais, para o usuário. Além disso, a plataforma disponibiliza ao usuário mecanismos específicos de controle sobre a visibilidade de suas informações. Dentre essas funcionalidades destaca-se a possibilidade de restringir a exibição do perfil em determinadas ferramentas de busca interna e a ocultação de sua localização, suprimindo a exibição de distância em relação a outros perfis, bem como controlar a visibilidade de suas interações, como a informação de visualização de perfis por terceiros.

O Grindr oferece recursos que permitem limitar a exposição do perfil em sistemas de recomendação, possibilitando ao usuário maior autonomia sobre sua aparição para outros participantes. A partir de 5 de janeiro de 2026, o Grindr passou a implementar mecanismos adicionais de proteção voltados à privacidade dos usuários, com o objetivo de restringir a captura de imagens nos álbuns dos usuários, conhecidas como “prints” durante a utilização da plataforma²⁶.

²⁵ GRINDR. O que é Grindr. **Guia do Grindr.** Disponível em: <https://help.grindr.com/hc/pt/articles/1500012478721-O-que-%C3%A9-o-Grindr>. Acesso em: 22 de abr. 2026

²⁶ GRINDR. Explorar. **Central de Ajuda.** Disponível em: <https://help.grindr.com/hc/pt/articles/12155548594707-Explorar>. Acesso em: 24 abr. 2026.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de se examinar as consequências da publicidade das informações compartilhadas pelos usuários nesses ambientes digitais, especialmente considerando que a delimitação entre o que permanece na esfera privada e o que assume caráter público revela-se fundamental para a avaliação das eventuais repercussões no âmbito da relação de emprego.

3.4 Grau de publicidade das informações compartilhadas

Como abordado no tópico anterior, uma vez cadastrados, os usuários das plataformas de relacionamento ficam visíveis para qualquer outro usuário que utilizar a plataforma, ficando submetida apenas a critérios específicos como a localização. Dito isso, as informações inseridas pelos usuários, ainda que disponibilizadas de forma voluntária, não permanecem necessariamente circunscritas a um espaço de controle individual, tendo em vista a possibilidade de visualização por terceiros, a facilidade de reprodução de conteúdo e a integração com outras redes sociais.

Nesse contexto, a espontaneidade da exposição não pode ser interpretada como renúncia à proteção da esfera privada, tampouco como autorização irrestrita para sua utilização em contextos diversos daquele para o qual foram originalmente compartilhadas. A delimitação do grau de publicidade dessas informações, portanto, exige uma análise cuidadosa, que considere não apenas o ambiente em que foram divulgadas, mas também o potencial de circulação e o nível de controle efetivamente exercido pelo usuário.

É nesse ponto que emerge a discussão jurídica acerca da repercussão da imagem empresarial em sites e aplicativos de relacionamento e até que ponto há uma responsabilidade do empregado pela imagem institucional fora do ambiente laboral. Isso porque, ao vincular a identidade profissional a um perfil a essas plataformas, o trabalhador pode, ainda que de forma indireta, projetar a imagem da empresa em um contexto alheio à atividade laboral, suscitando questionamentos quanto aos limites desta exposição.

Entretanto, não se trata de admitir uma responsabilidade automática do empregado decorrente da obrigação de preservar a imagem institucional da empresa fora do ambiente de trabalho, mas de reconhecer que, a depender da circunstância concreta, essa associação pode gerar consequências na relação de emprego,

especialmente quando houver conteúdo que, por sua natureza ou contexto, possa ser interpretado como incompatível com os valores ou a reputação da empresa.

A título exemplificativo, observa-se que, em plataformas como o Grindr, é comum a inserção no perfil do usuário de informações relacionadas a preferências e práticas de natureza íntima de forma pública, incluindo descrições acerca de comportamentos e interesses sexuais. Essa dinâmica evidencia um elevado grau de exposição de aspectos inseridos na esfera mais reservada da vida privada.

Paralelamente a essa publicização de variadas informações da vida íntima, a plataforma permite a vinculação no perfil a outras redes sociais do usuário, como Instagram, Twitter e Facebook, as quais podem conter informações de caráter profissional ou mesmo referências ao local de trabalho, além de ser possível a inserção de informações na própria plataforma. Essa interconexão entre diferentes ambientes digitais amplia significativamente o alcance da exposição, ao associar dados de natureza pessoal e vida íntima dos indivíduos a elementos que podem identificar a atividade profissional do indivíduo ou a empresa à qual está vinculado.

A análise dessas situações demanda cautela, a fim de evitar a ampliação indevida do poder diretivo do empregador sobre a esfera privada do trabalhador, ao mesmo tempo em que se reconhece a possibilidade de repercussão concreta dessa exposição no vínculo empregatício.

Exemplo relevante dessa problemática reside na divulgação de aspectos sensíveis da vida privada, como a orientação sexual do indivíduo. Ainda que inserida em plataforma voltada à comunidade LGBTQIAPN+, a informação pode ter sido compartilhada em contexto específico e com expectativa legítima de circulação restrita. A eventual identificação desse conteúdo por colegas de trabalho e sua posterior utilização no ambiente laboral, sem o consentimento do titular, configura violação à esfera íntima do trabalhador, podendo ensejar práticas discriminatórias e até mesmo assédio. Nessas hipóteses, a exposição indevida não apenas ultrapassa os limites do poder diretivo, como também afronta direitos fundamentais da personalidade, exigindo resposta jurídica adequada.

Assim, eventuais intervenções patronais somente se justificam quando houver efetivo impacto na relação de emprego, seja pela associação direta com a imagem institucional da empresa, seja pela quebra da fidúcia inerente ao contrato de trabalho. Nesses casos, a atuação do empregador deve estar pautada em critérios objetivos, observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de

modo a afastar qualquer forma de controle arbitrário ou genérico sobre a vida privada do empregado.

Dessa forma, passa-se, no capítulo seguinte, ao exame das repercussões dessas condutas na relação de emprego, com especial enfoque na análise da conduta extralaboral e na possibilidade de sua relevância jurídica para a aplicação de medidas disciplinares pelo empregador.

4 REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A CONDUTA EXTRALABORAL NOS APLICATIVOS DE RELACIONAMENTO

Conforme exposto ao longo do artigo, com o advento da tecnologia as novas formas de interação social ampliaram a exposição da vida privada em ambientes virtuais. Informações relacionadas a preferências pessoais, comportamentos, interesses e aspectos da intimidade dos indivíduos são frequentemente compartilhadas em redes sociais e aplicativos de relacionamento, plataformas nas quais os usuários também divulgam dados profissionais, como cargo, profissão e até informações sobre a empresa que trabalham. Há uma ampliação da exposição da vida privada em ambientes virtuais e, por se tornarem informações públicas, há consequentes reflexos que ultrapassam a esfera exclusivamente pessoal dos indivíduos, alcançando, em determinadas hipóteses, o âmbito das relações de trabalho.

A controvérsia se revela ao passo em que, simultaneamente em que há uma maior exposição da vida privada do trabalhador, há também uma expansão do poder de fiscalização e controle do empregador, que permitem através da tecnologia o acesso facilitado a informações pessoais e íntimas de seus colaboradores em aplicativos de relacionamento. Ocorre que, a mera exposição voluntária pelo trabalhador de suas intimidades em aplicativos de relacionamento, por si só, não autoriza a intervenção patronal, sendo indispensável para sua a demonstração de efetiva repercussão da conduta do colaborador na relação empregatícia, sob pena de violação aos direitos fundamentais da intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana.

Ou seja, a intervenção patronal somente pode ser admitida quando a conduta praticada pelo trabalhador produzir efetiva repercussão na relação de emprego,

especialmente sob a perspectiva da quebra da fidúcia, princípios basilares da relação de trabalho como a boa-fé contratual, do comprometimento do ambiente laboral ou de impactos concretos à imagem institucional da empresa.

Todavia, a delimitação do que, na prática, seria apto a justificar legitimamente essa atuação patronal revela-se marcada por elevado grau de subjetividade, sobretudo diante da ausência de critérios objetivos capazes de definir quando determinada conduta extralaboral ultrapassa a esfera estritamente privada do empregado. É justamente nesse contexto que se impõe a análise da relevância jurídica das condutas praticadas por trabalhadores em aplicativos e sites de relacionamento, a fim de compreender em que medida tais comportamentos podem, excepcionalmente, repercutir no vínculo empregatício e autorizar eventual intervenção do empregador.

4.1 A exposição em aplicativos de relacionamento por colaboradores e o impacto na fidúcia e a boa-fé contratual

A mera exposição de aspectos relacionados à intimidade, à vida afetiva, às preferências pessoais e à sexualidade do trabalhador em aplicativos de relacionamento constitui, em regra, manifestação legítima da liberdade de expressão, assegurado constitucionalmente pelo art. 5º, IV, da Constituição Federal. Ademais, a CF tutela como direitos fundamentais, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, nos termos do art. 5º, X, da Constituição. Tais garantias, contudo, não possuem caráter absoluto, podendo sofrer limitações quando seu exercício implicar violação a direitos de terceiros ou produzir repercussões juridicamente relevantes em outras esferas das relações sociais, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

A relação de emprego possui como um de seus pilares a fidúcia recíproca existente entre empregado e empregador. Trata-se de elemento essencial à manutenção do vínculo empregatício, na medida em que o contrato de trabalho não se limita à prestação de serviços, mas pressupõe a observância de deveres anexos de lealdade, boa-fé, respeito e confiança mútua.

A confiança recíproca se torna um dos pilares da relação empregatícia. O empregador, ao admitir um colaborador e durante toda a execução do contrato, deposita nele expectativas legítimas de lealdade e observância dos deveres inerentes

ao vínculo contratual. Por essa razão, determinadas condutas do empregado, ainda que praticadas fora do ambiente de trabalho, podem adquirir relevância jurídica quando forem capazes de comprometer a confiança indispensável à manutenção da relação de emprego²⁷.

Por sua vez, o princípio da boa-fé objetiva desempenha papel central nas relações contratuais, incluindo-se a relação de trabalho, e impõe às partes deveres de conduta que transcendem as obrigações expressamente previstas em lei ou no instrumento contratual, exigindo um comportamento com padrões éticos de lealdade e respeito mútuo esperados de um homem comum, orientando toda a dinâmica contratual. Trata-se de um dos princípios norteadores das relações trabalhistas²⁸.

Se o que foi publicado pelo empregado nas plataformas de relacionamento for de cunho estritamente pessoal, não tem o empregador qualquer direito de punição sobre este fato, tratando-se de uma expressão de cunho particular. A mera identificação do empregador no perfil do usuário ou a divulgação de informações relacionadas à sua vida afetiva e sexual em aplicativos de relacionamento não é suficiente para caracterizar quebra da fidúcia contratual. A intervenção patronal somente encontra fundamento jurídico quando a conduta extrapola a esfera estritamente privada do trabalhador e passa a afetar direitos de terceiros, a imagem institucional da empresa ou o regular desenvolvimento da atividade laboral.

É inadmissível que se permita a extensão do contrato de trabalho de modo que o empregador tenha controle sobre a vida dos colaboradores para além da sua jornada de trabalho, sob pena de verdadeira ingerência indevida na vida privada do empregado, em afronta aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal. A conclusão advém do fato em que se nem o Estado tem o poder de punir um cidadão por manifestação da sua livre expressão, não pode o empregador, em uma relação contratual privada com a utilização da força da mão de obra do trabalhador em uma jornada de tempo específica, assim fazê-la por mera liberalidade²⁹.

²⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Os poderes do empregador e os deveres do empregado na relação de emprego, segundo Délio Maranhão**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 81, n. 3, p. 51, jul./set. 2015.

²⁸ BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 20ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Método. 2024.

²⁹ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

O supracitado, todavia, não se confunde com a possibilidade de o empregador ter acesso a informações disponibilizadas publicamente pelo próprio trabalhador em aplicativos de relacionamento. Uma vez que tais plataformas são estruturadas para permitir a visualização dos perfis por terceiros regularmente cadastrados, o acesso a essas informações, em si, não configura violação à privacidade e, a eventual ciência pelo empregador de conteúdos publicados somente poderá ter consequência no âmbito da relação laboral quando a conduta revelar potencial lesão a direitos de terceiros, à imagem institucional da empresa ou à fidúcia indispensável à manutenção do vínculo empregatício.

Em outras palavras, não é o acesso ao conteúdo que autoriza a intervenção patronal, mas sim a efetiva repercussão jurídica da conduta na relação de trabalho. A título exemplificativo de situações em que as esferas pessoal e profissional do trabalhador se entrelaçam, é possível mencionar perfis em aplicativos de relacionamento, nos quais o usuário publica uma foto ou informações relacionadas à sua vida íntima e sexual ao mesmo tempo em que se apresenta utilizando uniforme corporativo, imagens captadas no ambiente de trabalho ou outros elementos capazes de identificar seu empregador. Nessas hipóteses, embora o conteúdo divulgado esteja inserido no exercício da vida privada do indivíduo, a associação direta entre a exposição pessoal e a imagem da empresa pode suscitar discussões acerca de eventuais repercussões na relação de emprego.

Tem-se então que, quando a manifestação é voluntariamente exposta a terceiros em ambiente aberto, inexistente expectativa legítima de sigilo em relação ao seu conteúdo, de modo que não se pode imputar ilicitude ao empregador pelo simples fato de tomar conhecimento de informações livremente acessíveis. E, quando o conteúdo divulgado for potencialmente lesivo à honra, à imagem ou a outros direitos da personalidade do empregador, pode ser configurada uma hipótese em que surja uma discussão por parte do empregador acerca de seus efeitos no âmbito da relação de emprego³⁰.

³⁰ MARTINEZ, Luciano. Comportamentos em redes sociais: a vida extralaboral e as repercussões sobre o contrato de trabalho. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO: AS RELAÇÕES LABORAIS NA ERA TECNOLÓGICA, 1., 2023, Belo Horizonte. **Anais do Congresso Internacional de Direito Material e Processual do Trabalho: as relações laborais na era tecnológica**. Organização de Rosemary de Oliveira Pires Afonso. Belo Horizonte: RTM, 2023. p. 135-145.

4.2 Mau procedimento e incontinência de conduta: análise do art. 482 da CLT no contexto digital

A discussão acerca da repercussão do comportamento dos indivíduos em aplicativos de relacionamento e os limites da atuação do empregador conduz, inevitavelmente, à análise das hipóteses de intervenção patronal pela conduta de despedida por justa causa relacionadas à conduta do empregado, especialmente aquelas previstas no art. 482, alínea "b", "j" e "k" da CLT³¹, que dispõe sobre a incontinência de conduta e mau procedimento e atos lesivos à honra e boa fama, conceitos que podem ser interpretados de forma subjetiva.

A justa causa, por constituir a sanção mais gravosa aplicável ao empregado e produzir relevantes repercussões não apenas em sua esfera profissional, mas também patrimonial e social, exige prova robusta da falta grave imputada ao trabalhador. Além da comprovação da conduta faltosa, a validade da penalidade está condicionada à observância de requisitos, dentre os quais se destacam a imediatidade da punição, a culpabilidade do empregado, a proporcionalidade e adequação da sanção aplicada, a existência de nexo causal entre a falta e a penalidade, bem como a ausência de perdão tácito³².

Em observância aos princípios que regem as relações trabalhistas, em especial a boa-fé objetiva e a boa-fé objetiva, a aplicação da despedida por justa causa deve ser aplicada aos trabalhadores que tiverem condutas incompatíveis com os deveres de urbanidade, confiança, respeito e confiança inerentes à relação empregatícia. Ocorre que, é possível que a conduta geradora de uma justa causa ocorra fora do ambiente laboral, tendo em vista que com as transformações tecnológicas e a crescente digitalização das interações sociais, existem novos desafios interpretativos a condutas ocorridas no ambiente digital que podem trazer consequências nas relações laborais.

Não se pode admitir, por outro lado, que a mera existência de perfil em aplicativo de relacionamento ou a simples exposição de aspectos da vida íntima e afetiva do trabalhador sejam consideradas, por si só, incompatíveis com a

³¹ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 abr. 2026.

³² BACCHI, Rodolpho César Aquilino. **Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos**. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 181-192, jan./jun. 2023.

manutenção do vínculo empregatício. Ainda que o contrato de trabalho contenha cláusulas restritivas relacionadas à utilização dessas plataformas, tais disposições devem ser interpretadas à luz dos direitos fundamentais à liberdade, à intimidade e à vida privada. Considerando a hipossuficiência do trabalhador no momento da contratação, bem como a função social do contrato de trabalho, não se mostra juridicamente legítima a imposição de restrições genéricas que alcancem a esfera estritamente privada do trabalhador³³.

Para que determinada conduta ocorrida em sites de relacionamento produza repercussões no âmbito laboral, é indispensável a demonstração de efetivo prejuízo à relação de emprego, à imagem empresarial ou à fidúcia necessária à continuidade do vínculo.

A título exemplificativo, é possível distinguir situações que, embora semelhantes sob a perspectiva da exposição da intimidade, produzem consequências jurídicas distintas. Na primeira hipótese, o trabalhador utiliza aplicativo de relacionamento para divulgar sua vida afetiva ou sexual sem qualquer associação com sua atividade profissional, com seu empregador ou com o ambiente de trabalho. Nessa situação, a conduta permanece inserida na esfera privada do indivíduo, encontrando proteção constitucional e não sendo apta, em regra, a justificar qualquer medida disciplinar.

Diversamente, podem surgir controvérsias quando o empregado associa a exposição de conteúdo íntimo à imagem da empresa, seja por meio da utilização de uniformes corporativos, da divulgação de fotografias tiradas no ambiente laboral ou da vinculação explícita de sua atividade profissional às publicações realizadas. Nesses casos, a análise jurídica deixa de recair exclusivamente sobre a intimidade do trabalhador e passa a abranger os possíveis reflexos da conduta sobre a imagem institucional do empregador, a boa-fé objetiva e a fidúcia inerentes à relação de emprego, circunstâncias que deverão ser avaliadas à luz do caso concreto e dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

O entendimento exposto, contudo, não é aplicado quando a relação se tratar de empregados vinculados a empresas ideológicas ou de tendência. Nesses casos,

³³ CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

a atividade desenvolvida pela instituição está diretamente relacionada à valores, crenças, filosofias e ideologias, atribuindo especial relevância à compatibilidade entre a conduta do trabalhador e os princípios que norteiam a atuação institucional. Em razão das peculiaridades da atividade desempenhada, admite-se uma ponderação mais intensa entre os direitos à liberdade de expressão e vida privada e a preservação da identidade ideológica da entidade empregadora.

Assim, manifestações públicas que revelem inequívoca incompatibilidade com os valores essenciais defendidos pela instituição, especialmente quando aptas a comprometer sua credibilidade, imagem ou finalidade institucional, podem caracterizar violação aos deveres de boa-fé objetiva, lealdade e confiança inerentes à relação de emprego, desde que demonstrada a efetiva gravidade da conduta e sua repercussão concreta no vínculo empregatício.

Em síntese, a análise das condutas praticadas por trabalhadores em aplicativos de relacionamento demonstra que a simples exposição da vida íntima, afetiva ou sexual do empregado não é suficiente para legitimar qualquer forma de intervenção patronal, por se tratar de manifestação protegida pelos direitos fundamentais à intimidade, à vida privada, à liberdade e à dignidade da pessoa humana. A atuação do empregador somente se mostra admissível quando a conduta extrapola a esfera estritamente privada do trabalhador e produz repercussões concretas sobre a relação de emprego, notadamente em situações que evidenciem quebra da fidúcia, violação dos deveres de boa-fé objetiva, prejuízo ao ambiente laboral ou lesão efetiva à imagem institucional da empresa.

Diante disso, eventual interferência do empregador deve observar critérios de proporcionalidade, razoabilidade e proteção aos direitos fundamentais do trabalhador para que o poder diretivo não seja utilizado como instrumento de controle da vida privada. O crescimento dos ambientes digitais e as novas formas de relacionamento não autoriza a ampliação ilimitada da fiscalização patronal, mas exige uma análise casuística capaz de manter, de um lado, a autonomia individual do empregado e, de outro, os legítimos interesses empresariais.

CONCLUSÃO

As transformações nas formas de interação e relacionamento entre as pessoas, associada à revolução tecnológica e mudanças nas relações laborais trazem questionamentos sobre os limites de intervenção do empregador e do poder

diretivo em condutas cometidas pelos empregados em ambiente extralaboral, especialmente em sites e aplicativos de relacionamento. Por se tratar de informações da vida privada e intimidade do trabalhador, a admissibilidade de uma intervenção patronal exige uma análise criteriosa quanto à liberdade de expressão, fidúcia e boa fé contratual, além de uma verificação da compatibilidade da conduta do empregado com os deveres de urbanidade, confiança respeito e confiança inerentes à relação empregatícia.

Nesse contexto verificou-se que a mera utilização de aplicativos de relacionamento ou a divulgação de aspectos da vida afetiva, íntima ou sexual do trabalhador nesses sites não é suficiente para justificar uma intervenção patronal. Os direitos fundamentais do trabalhador de intimidade, a vida privada, a liberdade de expressão e a dignidade da pessoa humana permanecem protegidos constitucionalmente, mesmo no âmbito da relação de emprego.

Todavia, foi constatado também que esses direitos fundamentais não possuem caráter absoluto, sendo possível, em determinados casos, que a conduta extralaboral adquira relevância jurídica ao ultrapassar a esfera estritamente privada e produzir reflexos concretos sobre a relação de emprego. Nessas hipóteses, a intervenção do empregador é legítima, desde que demonstrada a efetiva repercussão da conduta do empregado sobre a fidúcia contratual, a boa-fé objetiva, o ambiente de trabalho ou a imagem institucional da empresa, observando-se os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da necessidade, não sendo possível a mera interpretação ampliativa baseada em juízos morais ou na simples desaprovação do comportamento privado do trabalhador.

Em síntese, a exposição da vida privada pelo trabalhador em aplicativos de relacionamento somente poderá produzir consequências no vínculo empregatício quando houver demonstração objetiva de que a conduta extrapolou a esfera da intimidade e ocasionou prejuízo concreto aos interesses juridicamente tutelados da relação de emprego. A simples publicidade das informações não pode autorizar, isoladamente, medidas disciplinares ou a ruptura motivada do contrato de trabalho, enfrentando o Direito do Trabalho um novo desafio decorrente da crescente digitalização das relações sociais: estabelecer critérios objetivos capazes de compatibilizar a tutela da vida privada e da autonomia individual do trabalhador com os legítimos interesses empresariais.

REFERÊNCIAS

BACCHI, Rodolpho César Aquilino. **Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos**. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 181-192, jan./jun. 2023.

BONFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 20ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Método. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 0000536-13.2018.5.05.0035**. Recorrente: Gilson Brito da Silva. Recorrido: Refrigeração Dufrio Comércio e Importação Ltda. Relator: Valtercio Ronaldo de Oliveira. Salvador, 16 set. 2019.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, abr. 2019. Republicado em: Ano IX, n. 89, p. 83-98, jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 1.

FAVA, Babi. **Apps de namoro disparam no Brasil, mas causam exaustão**. Band Entretenimento, 11 jun. 2025. Disponível em: <https://www.band.com.br/entretenimento/apps-de-namoro-brasil-crescimento-exaustao-202506111420>. Acesso em: 24 abr. 2026.

GRINDR. Explorar. **Central de Ajuda**. Disponível em: <https://help.grindr.com/hc/pt/articles/12155548594707-Explorar>. Acesso em: 24 abr. 2026.

GRINDR. O que é Grindr. **Guia do Grindr**. Disponível em: <https://help.grindr.com/hc/pt/articles/1500012478721-O-que-%C3%A9-o-Grindr>. Acesso em: 22 de abr. 2026

MARTINEZ, Luciano. Comportamentos em redes sociais: a vida extralaboral e as repercussões sobre o contrato de trabalho. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO: AS RELAÇÕES LABORAIS NA ERA TECNOLÓGICA, 1., 2023, Belo Horizonte. **Anais do Congresso Internacional de Direito Material e Processual do Trabalho: as relações laborais**

na era tecnológica. Organização de Rosemary de Oliveira Pires Afonso. Belo Horizonte: RTM, 2023. p. 135-145.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOREIRA JUNIOR, Landial. **Limites do poder diretivo:** o direito à intimidade sob o olhar da fraternidade. In: COSTA, Ilton Garcia da; SILVA, Leonardo Rabelo de Matos; NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra (coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II.** Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 300-318.

PAIVA, Fernando. **29% dos jovens brasileiros já encontraram alguém por app de relacionamento.** Mobile Time, 22 abr. 2025. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/22/04/2025/apps-de-relacionamento/>. Acesso em: 24 abr. 2026.

ROMITA, Arion Sayão. **Os poderes do empregador e os deveres do empregado na relação de emprego, segundo Délio Maranhão.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 81, n. 3, p. 51, jul./set. 2015.

RUARO, Regina Linden; HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. **Espaço Jurídico Journal of Law (EJL)**, Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003.

TINDER. **Editar seu perfil. Atualize seu perfil.** Disponível em: <https://www.help.tinder.com/hc/pt-br/articles/115003339043-Editar-seu-perfil>. Acesso em 26 abr. 2026.

TINDER. **Posso procurar uma pessoa específica no Tinder?** [2026]. Central de Ajuda. Disponível em: <https://www.help.tinder.com/hc/pt-br/articles/115003359366-Posso-procurar-uma-pessoa-espec%C3%ADfica-no-Tinder>. Acesso em: 24 abr. 2026.

TINDER. **Regras da comunidade.** Disponível em: <https://policies.tinder.com/community-guidelines/intl/pt/?lang=pt>. Acesso em: 24 abr. 2026.

TINDER. **Year in Swipe™ 2024: A Retrospectiva Anual do Tinder: Tendências de relacionamento do Tinder no último ano e o que esperar em 2025.** Tinder Press Room, 2024. Disponível em: <https://br.tinderpressroom.com/YEAR-IN-SWIPE-TM-2024-A-RETROSPECTIVA-ANUAL-DO-TINDER-TENDENCIAS-DE->

[RELACIONAMENTO-DO-TINDER-NO-ULTIMO-ANO-E-O-QUE-ESPERAR-EM-2025](#). Acesso em: 30 abril 2026.