

GUIA EM PDF · MATERIAL GRATUITO

Calendário judaico para empresas

Feriados judaicos de 2026, Yom Kipur, Shabat e alimentação kasher: o que muda no trabalho e como o RH pode acomodar a liberdade religiosa no Brasil.

Juventude Judaica Organizada
jjo.org.br · Para todos · Adultos

Foto da capa: Mesa posta para o Seder de Pessach. דרור אבי · CC BY 2.5 · Wikimedia Commons

PARA	IDADE	EXTENSÃO
Todos	Adultos	7 páginas
TEMA	**FORMATO**	**VERSÃO**
Convivência	Guia em PDF	em revisão · out/2026

> O calendário judaico é lunissolar, e as festas começam ao pôr do sol. Em 2026, os dias que mais afetam o trabalho são Rosh Hashaná (11 a 13/9), Yom Kipur (20 a 21/9), os primeiros e os últimos dias de Sucot, Pessach (1º a 9/4, com os dois primeiros e os dois últimos dias sagrados) e Shavuot (21 a 23/5), sem esquecer o Shabat, que é semanal. Como essas datas não são feriados trabalhistas automáticos, cabe à empresa avaliar cada pedido e buscar uma acomodação razoável.

Quais são os feriados judaicos e quando caem em 2026?

Os principais feriados judaicos são Rosh Hashaná, Yom Kipur, Sucot, Simchat Torá, Chanucá, Tu Bishvat, Purim, Pessach e Shavuot, aos quais se soma o Shabat, que acontece toda semana.

Como o calendário judaico é **lunissolar**, as datas mudam a cada ano no calendário civil. A contagem do dia também é diferente: cada data começa ao pôr do sol da véspera e termina ao anoitecer do último dia, sem a virada da meia-noite. Os dados abaixo seguem o calendário de festas de 2026 do Chabad. Há diferenças entre tradições, então convém confirmá-los com a pessoa ou com a comunidade dela.

Data	Em 2026	Impacto no trabalho
Tu Bishvat	2/2	Normalmente não exige ausência
Purim	pôr do sol de 2/3 ao anoitecer de 3/3	Normalmente não exige afastamento
Pessach	pôr do sol de 1º/4 ao anoitecer de 9/4	Os dois primeiros e os dois últimos dias são sagrados em muitas comunidades
Shavuot	pôr do sol de 21/5 ao anoitecer de 23/5	O trabalho é evitado nos dois dias
Rosh Hashaná	pôr do sol de 11/9 ao anoitecer de 13/9	Os observantes tradicionalmente não trabalham
Yom Kipur	pôr do sol de 20/9 ao anoitecer de 21/9	Jejum; o trabalho é tradicionalmente evitado
Sucot	pôr do sol de 25/9 ao anoitecer de 2/10	Os primeiros dias têm maior restrição
Simchat Torá	anoitecer de 3/10, conforme a comunidade	Fecha o período de Sucot, com restrição em muitas comunidades

Chanucá	pôr do sol de 4/12 ao anoitecer de 12/12	O trabalho é permitido; pode haver pedido de flexibilidade para acender as velas
Shabat	toda semana, do pôr do sol de sexta ao anoitecer de sábado	Restrições ao trabalho para quem o observa

Em quais feriados judaicos não se pode trabalhar?

Os judeus observantes tradicionalmente não trabalham no Shabat, no Yom Kipur, nos dois dias de Rosh Hashaná, nos dias sagrados de Sucot (o início e o encerramento, com Shemini Atsêret e Simchat Torá), nos dois primeiros e nos dois últimos dias de Pessach e nos dois dias de Shavuot.

Em Chanucá, Purim e Tu Bishvat o trabalho costuma ser permitido. Nos dias intermediários de Pessach e de Sucot também se trabalha, com restrições que mudam de uma comunidade para outra.

O dia mais importante é o Yom Kipur, o Dia do Perdão, a data mais solene de todo o calendário.

O grau de observância varia entre as correntes ortodoxa, conservadora e reformista, e também de comunidade para comunidade. Daí saem duas regras práticas para o RH:

- não presumir que todo judeu observa todas as restrições;
- não presumir que todos os dias de uma festa têm o mesmo peso. Pessach, por exemplo, não significa necessariamente oito dias de ausência.

Quem informa o que observa é a própria pessoa.

Pode trabalhar no Yom Kipur? O que se faz nesse dia?

Para quem observa a data, não. O trabalho é tradicionalmente evitado durante o Yom Kipur, que em 2026 vai do pôr do sol de 20/9 ao anoitecer de 21/9.

O Yom Kipur, o **Dia do Perdão**, é a data mais solene do calendário judaico e é marcado por um jejum de aproximadamente 25 horas.

O que a empresa pode fazer:

- evitar reuniões, entregas e treinamentos indispensáveis nesse período;
- não marcar almoços de trabalho, degustações, recepções ou brindes no dia;
- ter em mente que o jejum começa na véspera, ao pôr do sol, de modo que uma reunião no fim da tarde de 20/9 também pode gerar conflito;
- oferecer troca de escala, folga compensatória ou banco de horas.

Como o jejum e as demais práticas variam conforme a corrente religiosa, o melhor caminho é perguntar à pessoa qual ajuste ela precisa.

Como lidar com o Shabat na escala de trabalho?

Em regra, o Shabat vai do pôr do sol de sexta-feira ao anoitecer de sábado. Quem o observa tem restrições ao trabalho, aos deslocamentos e ao uso de equipamentos.

Algumas práticas comuns nas empresas podem entrar em conflito com o Shabat:

- escalas aos sábados ou no fim da tarde de sexta;
- reuniões, treinamentos e viagens nesse intervalo;
- sistemas de ponto ou plantões que exigem uso de equipamentos.

O horário exato muda conforme a cidade e a época do ano. No dia a dia, basta registrar a necessidade operacional, como "indisponível do pôr do sol de sexta ao anoitecer de sábado", sem pedir detalhes religiosos.

O STF validou leis paraenses que ajustam horários de concursos e vestibulares à guarda sabática. O precedente mais conhecido sobre o tema envolveu uma pessoa adventista. Mesmo sem tratar de um caso judeu, ele interessa a qualquer fé que guarda o sábado.

O que diz a lei brasileira sobre feriados religiosos no trabalho?

A CLT não prevê um "feriado judaico geral" para empresas privadas. A Constituição, porém, protege a liberdade de crença, e por isso a empresa precisa avaliar os pedidos de acomodação.

A proteção se apoia em quatro eixos:

1. **Constituição Federal:** protege a liberdade de consciência e de crença, o livre exercício dos cultos e as liturgias. A liberdade religiosa vale também no espaço público (Constituição comentada pelo STF). 2. **Não discriminação:** a Lei 7.716/1989 pune a discriminação por religião, etnia ou procedência nacional. 3. **CLT:** regula jornada, repouso, férias e faltas, sem criar um calendário judaico obrigatório. 4. **Jurisprudência:** o STF admite critérios alternativos para conciliar deveres institucionais e crença, desde que se preservem a igualdade e a viabilidade do serviço (STF). Uma publicação do STF registra, no direito comparado, medidas razoáveis para o dia de guarda quando não há ônus excessivo.

Não existe uma regra judicial única que obrigue toda empresa a dar folga em todas essas datas, e é incorreto dizer que o precedente do STF criou um direito automático de faltar em qualquer data religiosa.

Ao analisar um pedido, a empresa deve considerar:

- se a atividade naquela data é essencial;
- se há alternativa, como troca de escala, banco de horas ou compensação;
- se a mudança gera custo ou risco desproporcional;
- se a mesma lógica vale para outras religiões.

Os feriados nacionais de 2026 seguem o calendário oficial brasileiro, do qual as datas judaicas não fazem parte.

Como oferecer comida kasher em eventos corporativos?

Kasher (ou *kosher*) é o conjunto de regras judaicas de alimentação. Um prato vegetariano ou sem carne de porco não é automaticamente kasher.

As exigências variam, mas podem incluir:

- separação entre carne e leite;
- exclusão de carne suína e de frutos do mar;
- utensílios, louças e superfícies adequados;
- supervisão ou certificação rabínica;
- em Pessach, a exclusão de alimentos fermentados (*chametz*), com regras mais rigorosas.

Boas práticas para eventos:

- perguntar antes, de forma voluntária, sobre restrições alimentares religiosas;
- contratar um fornecedor com certificação reconhecida pela comunidade judaica local;
- identificar a opção kasher com clareza e servi-la separada, sem contaminação cruzada;
- não pressionar ninguém a comer, beber ou brindar;
- aceitar, sem prejuízo profissional, que a pessoa não participe do evento.

Quais são as boas práticas de RH para incluir funcionários judeus?

A boa prática é planejar com antecedência, tratar todas as religiões da mesma forma e decidir caso a caso.

- Fazer um planejamento anual, com um formulário confidencial em que cada um possa indicar as datas religiosas relevantes.
- Adotar uma política neutra, com o mesmo procedimento para todas as crenças.
- Oferecer flexibilidade: troca de escala, folga compensatória, trabalho remoto ou participação assíncrona.
- Montar a agenda evitando compromissos indispensáveis no Shabat, no Yom Kipur e nos dias sagrados das festas.
- Respeitar a privacidade, registrando só a necessidade operacional.
- Proteger a avaliação, a promoção e a escala de quem pede acomodação, sem nenhum tipo de retaliação.
- Na dúvida, perguntar à pessoa e, se ela quiser, à comunidade ou autoridade rabínica dela. O RH não deve decidir sozinho o que é obrigatório.

Inclusão também significa **prevenir o antissemitismo**. A JJO adota a definição de antissemitismo da IHRA, que inclui entre os exemplos responsabilizar os judeus coletivamente pelas ações do Estado de Israel. Cobrar de um colega judeu o que faz o Estado de Israel é discriminação e, pela definição da IHRA, antissemitismo. Judeus brasileiros são cidadãos brasileiros, têm opiniões variadas e não comandam as Forças de Defesa de Israel. No trabalho, nenhum povo ou religião deve ser alvo de generalização. No caso Ellwanger, o STF reconheceu o antissemitismo como racismo.

O que levar deste guia? (Para levar)

- As datas judaicas começam ao pôr do sol e mudam todo ano, por isso vale confirmar as de 2026 com a pessoa.
- Yom Kipur (20 a 21/9) é o dia mais solene: evite compromissos e refeições de trabalho.
- Shabat, Rosh Hashaná, os dias sagrados de Sucot, Pessach e Shavuot pedem planejamento de escala.
- Chanucá, Purim e Tu Bishvat em geral não exigem ausência.
- Datas judaicas não são feriados trabalhistas automáticos, mas a liberdade religiosa exige análise de acomodação razoável.
- Vegetariano não é sinônimo de kasher, então contrate fornecedor certificado.
- Cobrar colegas judeus pelas ações de Israel é antissemitismo pela definição da IHRA.

Perguntas frequentes

Qual é o feriado mais importante para os judeus?
O Yom Kipur, o Dia do Perdão, é a data mais solene do calendário judaico, marcada por um jejum de aproximadamente 25 horas, durante o qual o trabalho é tradicionalmente evitado. Em 2026, ele começa ao pôr do sol de 20 de setembro e termina ao anoitecer de 21 de setembro. Nesse período, as empresas devem evitar reuniões e refeições de trabalho.

Pode trabalhar no Yom Kippur?
Para judeus observantes, não. O trabalho é tradicionalmente evitado durante todo o Yom Kipur, do pôr do sol da véspera ao anoitecer do dia seguinte. Embora a data não seja feriado nacional no Brasil, a empresa deve avaliar uma acomodação razoável, como troca de escala, banco de horas ou folga compensatória, sem prejudicar quem fizer o pedido.

Em quais feriados judaicos não se pode trabalhar?
Os observantes tradicionalmente não trabalham no Shabat, no Yom Kipur, nos dois dias de Rosh Hashaná, nos dias sagrados de Sucot, nos dois primeiros e nos dois últimos dias de Pessach e nos dois dias de Shavuot. Em Chanucá, Purim e Tu Bishvat o trabalho costuma ser permitido. A prática varia conforme a corrente religiosa e a comunidade.

A empresa é obrigada a dar folga em feriados judaicos?
Não há regra automática, e a CLT não prevê feriado judaico para empresas privadas. A Constituição, porém, protege a liberdade de crença, e o STF admite ajustes razoáveis quando se preservam a igualdade e o funcionamento do serviço. Por isso a empresa deve analisar cada pedido e buscar alternativas. Se recusar, precisa se basear em necessidade objetiva e não discriminatória.

Fontes

1. Chabad: calendário das festas judaicas de 2026 (português) — https://pt.chabad.org/holidays/default_cdo/year/2026/jewish/holidays-2026.htm
2. Chabad: Jewish Holidays 2026 — https://www.chabad.org/holidays/default_cdo/year/2026/jewish/holidays-2026.htm
3. STF: A Constituição e o Supremo — https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/constituicao.asp
4. STF valida leis paraenses que ajustam horários de concursos à guarda sabática — https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-valida-leis-paraenses-que-ajustam-horarios-de-concursos-e-vestibulares-as-regras-da-guarda-sabatica/
5. STF: notícia sobre critérios alternativos por crença religiosa — https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=455671
6. STF: Pesquisa de jurisprudência internacional, dia de guarda religiosa — https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/PJI192021DiadeGuardaReligiosa.pdf
7. Decisões do STF reforçam combate à intolerância religiosa — https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/decisoes-do-stf-reforcam-combate-a-intolerancia-religiosa/
8. Lei 7.716/1989 — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm
9. STF: caso Ellwanger — https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=79052
10. IHRA: definição de trabalho de antissemitismo — https://holocaustremembrance.com/resources/working-definition-antisemitism

Material da Juventude Judaica Organizada (JJO), em revisão. Pode ser copiado e usado em sala, em grupos e em casa, citando a fonte. Correções: jjo.org.br/quem-somos/#correcoes