# Pagamentos e folha de pagamento em tokens

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Pagar empregados e prestadores de serviços em tokens é lícito nos dois polos, dentro de certos limites. O direito suíço exige que o salário seja pago em moeda de curso legal, salvo acordo em contrário, por isso é necessário um acordo escrito que permita o pagamento em tokens. As contribuições previdenciárias e o imposto retido na fonte são calculados sobre o valor em francos suíços no momento do pagamento.[1] A Employment Act de Singapura exige que o salário seja pago em moeda de curso legal e só admite pagamento in natura para benefícios específicos. Assim, tokens só podem ser pagos a empregados como bônus ou benefício fora do salário legal, ou a prestadores de serviços, que estão fora do âmbito da lei.[2] Um grupo que paga seus prestadores de serviços em Singapura em USDC deve verificar se, com isso, não está prestando um serviço de transferência internacional de dinheiro nos termos do Payment Services Act (PSA, a lei dos serviços de pagamento). Fica fora desse serviço se pagar por conta própria. Deve também assegurar que o imposto do prestador seja retido quando exigido.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

# Notas

1. Código das Obrigações suíço (OR/CO), SR 220, art. 323b, al. 1 (salário a ser pago em moeda legal, salvo acordo em contrário); AHVG, SR 831.10, art. 5, al. 2 (contribuições sobre toda a remuneração, inclusive in natura). Parte G, Capítulo IV. ↩
2. Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.), seção 21 (salário a ser pago em moeda de curso legal) e seção 27 (descontos); orientações do Ministry of Manpower sobre pagamento in natura. Parte M, Capítulo VI. ↩

## Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com