Equipe, relações de trabalho e planos de 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

Empregar nos dois centros

O direito do trabalho suíço está codificado no Código das Obrigações suíço (OR/CO) e é complementado pela Lei do Trabalho (Arbeitsgesetz). O de Singapura está no Employment Act 1968, com uma camada de common law. Pelos padrões europeus, ambos favorecem o empregador. O ponto estrutural é que o empregador formal (employer of record) deve ser a entidade onde o trabalho é realizado, porque as autorizações e a seguridade social seguem o empregador. Uma GmbH suíça não pode empregar um desenvolvedor residente em Singapura sem presença em Singapura. Um empregado que trabalha em Singapura para um empregador suíço sem entidade em Singapura cria um estabelecimento permanente da sociedade suíça e um descumprimento das obrigações fiscais sobre a folha de pagamento.[1] As opções são uma entidade local, um prestador de employer of record ou um arranjo com prestadores autônomos, este último com o habitual risco de requalificação nos dois países.

© 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.

A seguridade social difere bastante. Na Suíça, empregadores e empregados pagam, cada um, cerca de 5,3% do salário ao regime do primeiro pilar (AHV/IV/EO), sem teto, além do seguro-desemprego e de uma contribuição obrigatória ao segundo pilar de previdência, que aumenta com a idade.[2] O Central Provident Fund de Singapura aplica-se apenas a cidadãos e residentes permanentes. Assim, o empregador de um estrangeiro com Employment Pass não paga contribuição alguma à seguridade social, o que representa uma economia de cerca de 10% a 20% da folha de pagamento em comparação com a Suíça.[3] Não há acordo de seguridade social entre a Suíça e Singapura, de modo que um cidadão suíço destacado para Singapura sai do sistema suíço, a menos que continue a contribuir voluntariamente para o AHV.

Planos de tokens

Os planos de tokens para empregados e colaboradores são o componente mais valioso da remuneração na maioria dos grupos de protocolos e o mais difícil de administrar em dois centros. A Suíça tributa os instrumentos de participação de empregados nos termos dos arts. 17a e seguintes da DBG/DFTA e da Circular n.º 37 da Administração Federal das Contribuições (AFC/FTA), que a AFC aplica aos tokens por analogia. Tokens livremente disponíveis na outorga são tributados na outorga, tokens sujeitos a vesting são tributados no vesting, e aplica-se um desconto pelos períodos de bloqueio.[4] Singapura tributa os tokens recebidos como rendimento do trabalho pelo valor de mercado no momento em que o empregado adquire o direito a eles. O diferimento pelo regime Qualified Employee Equity-Based Remuneration está disponível para ações, mas não claramente para tokens.[5] Um grupo com um único plano de tokens tem, portanto, dois fatos geradores, duas datas de avaliação e dois regimes de retenção. O regulamento do plano deve permitir ao administrador vender ou reter tokens para custear o imposto do empregado em cada país.

© 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.

Checklist

Um plano de tokens para um grupo suíço-singapuriano deve definir, antes da primeira outorga: - a entidade outorgante (a fundação, por meio de um contrato de colaboração, ou a sociedade empregadora) - o cronograma de vesting e se o vesting é baseado em tempo, em marcos ou em ambos - a fonte de avaliação e o horário de referência para cada fato gerador em cada país - o mecanismo de retenção (sell-to-cover ou liquidação líquida) e quem o executa - o tratamento em caso de desligamento, morte e incapacidade - o lock-up e a política de janelas de negociação, alinhados com as regras sobre abuso de mercado do Capítulo V - a estratégia de consultas (rulings) junto à administração tributária de Zug e, se o plano for grande, junto à IRAS

Notas

1. Acordo para evitar a dupla tributação entre a Suíça e Singapura, SR 0.672.968.91, art. 5 (estabelecimento permanente) e art. 15 (rendimentos do trabalho); Income Tax Act 1947, seções 45 e seguintes (retenção) e Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩
2. Lei federal suíça sobre o seguro de velhice e sobreviventes, de 20 de dezembro de 1946 (AHVG), SR 831.10, art. 5 e art. 13 (alíquotas de contribuição de 4,35% para o empregador e 4,35% para o empregado no AHV; alíquota combinada do primeiro pilar de 5,3% para cada um, com IV e EO); Lei federal suíça sobre a previdência profissional (BVG), SR 831.40, art. 7 e art. 16. ↩
3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), seção 7 e First Schedule (contribuições devidas em relação a empregados que sejam cidadãos ou residentes permanentes); alíquota de contribuição do empregador de 17% e do empregado de 20% para empregados de até 55 anos, sujeitas ao teto do salário ordinário. ↩
4. DBG/DFTA, SR 642.11, arts. 17a a 17d; Portaria sobre participações de empregados, de 27 de junho de 2012 (MBV), SR 642.115.325.1; Circular n.º 37 da AFC/FTA, de 30 de outubro de 2020 (que substitui a versão de 22 de julho

© 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.

de 2013), “Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen”, seção 3 (aplicação aos tokens por analogia, conforme o documento de trabalho da AFC/FTA sobre criptomoedas). Parte G, Capítulo IV. ↩

5. Income Tax Act 1947, seção 10(6) (ganhos com opções de ações e outorgas de ações a empregados); IRAS e-Tax Guide, “Income Tax Treatment of Digital Tokens”, seção 7; IRAS, “Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans” (QEEBR). 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