



Como Empreender Na Suíça

Orientação para Empreendedores



MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES
Consulado-Geral do Brasil em Zurique

Agradecimentos

Sob a coordenação do Ministério das Relações Exteriores, o presente Guia contou com o apoio inestimável de muitos membros da comunidade brasileira sob a jurisdição do Consulado-Geral do Brasil em Zurique, entre os quais cabe mencionar os seguintes: Jafles Pacheco, Fernanda P. Clavadetscher, Júlio Martins e Ocirema Kukleta (Conselho de Cidadania de Zurique); Katharina Stücki (Advogada do Consulado do Brasil em Zurique); Nilce Cunha (Centro Brasil Cultural - CEBRAC); Patricia Lobmaier e Maria Carolina Aeschlimann (Blog “Vida na Suíça”); Irene Zwetsch (Conselho Brasileiro na Suíça); e Deborah Maristela Biermann.

SUMÁRIO

Introdução	3
1. Providências exigidas ou recomendadas para abertura e gestão de negócio	3
1.a) Regras migratórias.....	3
1.b) Tipologia empresarial/exigências documentais/procedimentos	4
i) Firma individual (Einzelfirma/Ditta individuelle).....	4
i.i) Características da Firma individual.....	5
ii) Sociedades de Responsabilidade Limitada (Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH/ Società a garanzia limitata - Sagl).....	6
ii.i) Características das Sociedades de Responsabilidade Limitada.....	7
iii) Sociedades Anônimas (Aktiengesellschaft - AG/Società anonima - SA).....	8
iii.i) Características das Sociedades Anônimas.....	10
iv) Observações	10
1.c) Aspectos de ordem tributária e fiscal	11
i) Impostos que incidem sobre a Firma Individual	11
ii) Impostos que incidem sobre as Sociedades Limitadas e Anônimas	11
iii) Observações sobre Imposto de Renda na Suíça.....	12
iv) Outros impostos	12
a) Salário e horas de trabalho	13
b) Férias, ausências, licenças e acidentes	14
c) Demissão e aviso prévio	15
d) Contribuição para a seguridade social	17
ANEXO I: Passo-a-passo para abertura de empresa na Suíça	20
ANEXO II: Patentes e propriedade intelectual	23

Introdução

A Suíça é considerada um país atraente para se abrir uma empresa. Qualquer pessoa, mesmo se estrangeira, pode criar uma empresa ou participar de alguma já existente.

As autoridades suíças procuram assegurar que a abertura e regulamentação de empresas não seja algo complicado e oneroso, podendo ocorrer em menos de 5 semanas.

Ao empreendedor estrangeiro, porém, é imprescindível:

- falar o idioma do cantão onde a empresa desenvolverá suas atividades¹;
- inteirar-se de eventuais particularidades cantonais, sobretudo de ordem tributária;
- elaborar plano de negócios sólido, detalhado e direcionado; e
- considerar a contratação de consultoria especializada, a depender da modalidade do negócio.

1. Providências exigidas ou recomendadas para abertura e gestão de negócio

1.a) Regras migratórias

Estrangeiros dos Estados membros da União Europeia e da EFTA (Islândia, Liechtenstein e Noruega) podem exercer atividade autônoma com a permissão de residência “B”.

Nacionais de “terceiros países” (como o Brasil) precisam possuir a permissão de residência “C” para abrir empresa ou autorização para trabalho. Vale ressaltar que cônjuges de nacionais suíços ou cidadãos europeus também disfrutam do mesmo direito referido acima.

¹ Em alguns cantões, o conhecimento do idioma inglês é suficiente para se abrir uma empresa.

O estrangeiro que decide trabalhar na Suíça sem permissão de residência e autorização de trabalho comete uma ilegalidade. As penas podem incluir até deportação, com interdição de reentrada durante certo período.

1.b) Tipologia empresarial/exigências documentais/procedimentos

Na legislação suíça, há diferentes formas jurídicas para a constituição de empresas, sendo as modalidades principais: "firma individual"; "sociedade limitada" e "sociedade anônima".

i) Firma individual (Einzelfirma/Ditta individuelle)

Trata-se da forma mais comum de empreendimento na Suíça, na qual se registram, segundo dados de 2016, o total de 324.909 firmas individuais.

Profissionais liberais, como arquitetos, artesãos, médicos e advogados, costumam fazer uso dessa modalidade de empresa.

Cidadãos estrangeiros podem constituir firma individual, não sendo necessário que tenham domicílio na Suíça. Exige-se deles, no entanto, permissão de residência e de trabalho neste país.

A criação de uma firma individual se revela simples, rápida e pouco complicada. Não há, por exemplo, a necessidade de capital mínimo. Além disso, a dupla tributação pode ser evitada, uma vez que a declaração de imposto de renda será única para o empresário como pessoa física e para a empresa.

Os fundadores de uma firma individual são considerados, via de regra, profissionais autônomos. Isso significa, entre outros aspectos, que são responsáveis por assuntos relativos à sua própria previdência social.

Como profissionais autônomos, os empresários devem se inscrever no "AHV" (ou AVS, em italiano) no lugar onde residem ou onde a atividade da empresa é exercida. As condições variam conforme o setor, para o que se exige consulta às autoridades

competentes. No setor da construção, por exemplo, no qual se incluem pintores e pedreiros, ou de transportes, como motoristas de táxi, caberá à companhia seguradora SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt/Cassa nazionale dell'assicurazione infortuni svizzera) emitir o estatuto de trabalhadores autônomos. Para esses profissionais, o requerimento junto ao AHV/AVS depende, obrigatoriamente, da autorização prévia concedida pela SUVA.

O nome da empresa (razão social) deve incluir o sobrenome do fundador. Descrições ou acréscimos ao sobrenome são permitidos, desde que constituam mero complemento ao titular do sobrenome. Embora não obrigatória até determinado montante do capital, a inscrição na Junta Comercial permitirá que o nome da empresa fique protegido legalmente, além do que o proprietário se sujeitará à eventual execução em processo de falência.

Empresários em nome individual cujo volume anual de negócios não exceda o valor bruto de CHF 500.000,00 devem proceder a contabilidade simplificada, que contemple apenas os rendimentos, despesas e ativos.

Os empreendedores cujo volume de negócios seja igual ou superior a CHF 500.000,00 durante o último exercício financeiro devem proceder a contabilidade completa, com apresentação de contas, conforme o disposto no “Obligationenrecht”/“Codice delle obbligazioni” (art. 957 e seguintes).

i.i) Características da Firma individual

1. Base jurídica: a forma corporativa não é expressamente prevista em lei;
2. Finalidade principal: atividades diretamente vinculadas ao titular da empresa;
3. Aporte econômico: requisitos de constituição mínimos e ausência de capital inicial;
4. Natureza jurídica: o empreendedor é o único proprietário;
5. Nome da firma individual: o sobrenome do empreendedor (com ou sem o prenome)²;
6. Finalidade: deve buscar retorno financeiro, mas não se exige lucro;

² É possível agregar ao sobrenome do empresário o campo de atividade da empresa ou outro nome comercial, desde que correspondam à verdade, não gerem interpretações equivocadas e não sejam contrários ao interesse público.

7. Inscrição na Junta Comercial: é facultativa³;
8. Número mínimo de titulares ou sócios: é suficiente apenas o empreendedor, como pessoa física;
9. Formas de pagamento: o pagamento em espécie é permitido;
10. Organização e órgãos: não se exige a criação de órgãos corporativos;
11. Responsabilidade: o titular responde ilimitadamente com seus bens pessoais;
12. Participação de investidores/capital externo: permitida em casos excepcionais;
13. Participação nos lucros/perdas: o ônus do negócio recai exclusivamente sobre o titular;
14. Constituição de reservas: não há regulamentação específica;
15. Contabilidade: simplificada (até volume de negócios de CHF 500.000,00);
16. Tributação: impostos sobre a renda e patrimônio (particular e privado);
17. Custos de constituição: até CHF 1.000,00 (consultoria) + CHF 120,00 (registro na Junta Comercial);
18. Tempo aproximado para constituir a empresa e dar início às atividades: em até 3 semanas;
19. Administração da empresa: o titular é responsável, mas pode nomear gerente (representante);
20. Término: A firma não pode ser vendida. Ao ser fechada, deve encerrar suas atividades.

ii) Sociedades de Responsabilidade Limitada (Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH/ Società a garanzia limitata - Sagl)⁴

Trata-se de uma das modalidades jurídicas mais comuns na Suíça para pequenas e médias empresas. Há cerca de 82.150 empresas do tipo na Suíça, o que corresponde a quase 1/3 dos negócios empresariais locais.

A criação de uma GmbH/Sagl ocorre com a inscrição na Junta Comercial. Sua constituição, mediante ato notarial. Os membros fundadores devem divulgar a fundação

³ Exige-se o registro na Junta Comercial apenas para as empresas geridas de forma comercial, cujo faturamento bruto anual seja igual ou superior a CHF 100.000,00.

⁴ Base legal: Código Civil suíço.

da empresa por ato público, estabelecer seus Estatutos e convocar os órgãos da empresa.

Cada sócio detém uma parcela de participação do capital social (quota social). A transferência dessas quotas sociais pode ocorrer por ato escrito das partes interessadas, não havendo necessidade de legalização oficial.

O capital social é de, no mínimo, CHF 20.000,00. A quota mínima para cada sócio é de CHF 100,00. Cada membro, que deve estar inscrito na Junta Comercial, pode deter ações em valor superior ao mínimo.

O termo “responsabilidade limitada” significa que sócios não podem ser responsabilizados pelos prejuízos advindos da atividade da sociedade para além das suas participações (quotas), salvo disposição legal contrária ou determinação estatutária.

A escolha do nome da empresa é livre, respeitados certos parâmetros legais, e a ele se deve agregar a sigla GmbH/Sagl.

A figura da dupla tributação se aplica às Sociedades Limitadas na Suíça, as quais se submetem a imposto sobre o lucro bruto e sobre os lucros distribuídos entre os sócios. Há tributação também sobre o patrimônio do capital social.

O capital social da empresa deve totalizar o mínimo de CHF 20.000,00. Esse capital pode ser aportado por meio de bens móveis, como mobiliário e máquinas, por exemplo.

A Assembleia de Sócios constitui o órgão mais importante dessa modalidade de empresa, a quem cabe determinar as linhas gerais dos Estatutos, como a nomeação de diretores e constituição do órgão de revisão.

ii.i) Características das Sociedades de Responsabilidade Limitada

1. Base jurídica: arts. 772-827;
2. Modelo societário: sociedade de capitais;

3. Aporte econômico: mínimo de CHF 20.000,00 (arts. 774 e 777);
4. Natureza jurídica: sociedade comercial com personalidade jurídica própria;
5. Nome da firma individual: nomes comerciais ou de fantasia (arts. 944, 950 e 951);
6. Constituição: institui-se com o registro na Junta Comercial (art. 727);
7. Inscrição na Junta Comercial: obrigatória (art. 779);
8. Número mínimo de titulares ou sócios: pelo menos um sócio (art. 775);
9. Formas de pagamento: o pagamento em espécie é permitido, sob certas condições (art. 777);
10. Organização e órgãos: Assembleia de Sócios e Auditoria (arts. 727 e 809);
11. Responsabilidade: sobre o patrimônio social da empresa (art. 794);
12. Participação de investidores/capital externo: permitido (art. 781);
13. Participação nos lucros/perdas: proporcionais ao valor das quotas sociais (arts. 798);
14. Constituição de reservas: mínimo de 5% dos lucros (arts. 671 e 672);
15. Contabilidade: obrigatória (arts. 957 e 727);
16. Tributação: como pessoa jurídica, sobre os lucros e sobre o capital;
17. Custos de constituição: entre CHF 600,00 e 2.000,00 (consultoria) + CHF 120,00 (Junta Comercial);
18. Tempo aproximado para constituir a empresa e dar início às atividades: em até 5 semanas;
19. Administração da empresa: pelos sócios, a menos que o Estatuto determine de forma diferente;
20. Término: pode ocorrer com a transferência de quotas sociais (art. 785 e ss).

iii) Sociedades Anônimas (Aktiengesellschaft - AG/Società anonima - SA)⁵

Como ocorre nas Firmas Individuais, as Sociedades Anônimas (AG/SA) são muito comuns na Suíça (aproximadamente 112.518), pois oferecem diversas vantagens em termos de responsabilidade e prescrição do capital, sobretudo a empresas de pequeno porte.

⁵ Base legal: Código civil suíço.

Em caso de falência da empresa, por exemplo, o sócio responde até o limite do capital acionário por ele aportado.

A criação de uma AG/SA ocorre com a inscrição na Junta Comercial. Sua constituição ocorre mediante ato notarial. Os membros fundadores devem declarar a fundação da empresa por ato público, estabelecer o estatuto, escolher os membros do Conselho de Administração e pedir a verificação do órgão de revisão.

A escolha do nome da empresa é livre, respeitados certos parâmetros legais, e a ele se deve agregar a sigla AG/SA.

A figura da dupla tributação se aplica às Sociedades Anônimas na Suíça, as quais se submetem a impostos sobre o lucro bruto da empresa e sobre os dividendos distribuídos entre os sócios. Há tributação também sobre o patrimônio do capital social.

O capital acionário mínimo da empresa é de CHF 100.000,00. Pelo menos 20% desse valor, podendo chegar a CHF 50.000,00, tem de ser liberado (pago). Esse capital deve ser pago em dinheiro, mas se aceitam pagamentos com bens móveis.

Pode haver inúmeros sócios que aportem capital acionário. As ações podem ser ao portador ou nominativas. O valor nominal das ações deve corresponder, como mínimo, a 1 centésimo.

Desde 1º de julho de 2015, os titulares de uma ou mais ações ao portador (ou bônus de participação) devem registrar-se na Junta Comercial dentro de um mês, a partir do momento de sua aquisição.

O Conselho de Administração representa a sociedade em face de terceiros, salvo disposição estatutária em contrário.

É obrigatório que, no momento de constituição da sociedade anônima, se disponha sobre o Órgão de Auditoria. Também é exigência legal a elaboração, a cada ano, de um balanço das atividades. Essa prestação de contas conterá as informações das atividades da empresa, nelas incluídas lucros e perdas.

A Assembleia-Geral dos acionistas é o principal órgão de uma sociedade anônima.

iii.i) Características das Sociedades Anônimas

1. Base jurídica: arts. 620-763 (Lei Complementar ao Código Civil da Suíça);
2. Modelo societário: sociedade de capitais;
3. Aporte econômico: mínimo de CHF 100.000,00 (arts. 621 e ss);
4. Natureza jurídica: sociedade comercial com personalidade jurídica própria;
5. Nome da firma individual: nomes comerciais ou de fantasia (arts. 944 e ss);
6. Constituição: institui-se com o registro na Junta Comercial (art. 727);
7. Inscrição na Junta Comercial: obrigatória (art. 643);
8. Número mínimo de titulares ou sócios: ao menos um acionista (art. 625);
9. Formas de pagamento: o pagamento em espécie é permitido, sob condições (art. 628);
10. Organização e órgãos: Assembleia, Conselho e Órgão Revisor (arts. 698 e 727);
11. Responsabilidade: sobre o capital ou acionário, em falência (art. 630);
12. Participação de investidores/capital externo: permitido (art. 650);
13. Participação nos lucros/perdas: proporcionais aos dividendos (art. 660);
14. Constituição de reservas: mínimo de 5% dos lucros (arts. 671 e 672);
15. Contabilidade: obrigatória (art. 957);
16. Tributação: como pessoa jurídica, sobre os lucros e sobre o capital;
17. Custos de constituição: mínimo de CHF 2.500 (consultoria, despesas notariais e registro)
18. Tempo aproximado para constituir a empresa e dar início às atividades: em até 5 semanas;
19. Administração da empresa: pelo Conselho de Administração, como regra;
20. Término: pode ocorrer com a transferência das ações (art. 685 e ss).

iv) Observações

- O plano empresarial deve ser detalhado e bem fundamentado. Deverá conter, por exemplo, informações sobre (i) a localização da empresa, da fábrica de produção, do escritório operacional ou de vendas; (ii) faturas de pagamento dos materiais de trabalho; (iii) elenco de cinco futuros clientes já cadastrados; e (iv) modelo de

cartão de visitas. Ademais, o empresário deverá comprovar que o negócio terá impacto positivo e duradouro no mercado de trabalho suíço, gerando empregos e dinamizando o setor no qual a empresa operará.

- A legislação suíça permite ainda a possibilidade de se inscrever na Câmara de Comércio uma sociedade filial (sucursal) de uma sociedade estrangeira já existente. Com isso, evitam-se os custos inerentes à constituição de uma nova empresa.

1.c) Aspectos de ordem tributária e fiscal

Qualquer contribuinte na Suíça, bem como todo empresário, deverá pagar impostos de âmbito federal, cantonal e municipal.

i) Impostos que incidem sobre a Firma Individual

- imposto direto sobre a renda do empresário autônomo (âmbito federal);
- imposto sobre a renda e sobre o patrimônio (âmbito cantonal);
- eventuais complementos ou deduções sobre o imposto federal (âmbito municipal).

ii) Impostos que incidem sobre as Sociedades Limitadas e Anônimas

- imposto direto sobre os lucros (âmbito federal);
- imposto sobre os lucros e o capital (âmbito cantonal);
- eventuais complementos ou deduções sobre o imposto federal (âmbito municipal).

Em âmbito federal, o imposto sobre os lucros é de 8,5%; nos âmbitos cantonais e municipais, o imposto varia de 2 a 24%. Dados de 2016 apontam que o Cantão de Zug apresenta a menor alíquota de imposto sobre os lucros, enquanto as maiores alíquotas são as dos cantões de Basileia, Basileia-Campo, Glarus, Soleure e Zurique.

As sociedades limitadas e anônimas sujeitam-se à tributação como empresas (imposto sobre os lucros). Seus sócios, contudo, sujeitam-se como pessoas físicas (imposto de renda sobre a distribuição dos dividendos).

iii) Observações sobre Imposto de Renda na Suíça

- Cidadãos estrangeiros com permissão de residência “C” precisam declarar sua renda e suas eventuais quotas acionárias anualmente, a fim de que sobre elas incidam o respectivo imposto.
- Em geral, pratica-se o desconto de imposto de renda na fonte, se o empregado for (i) cidadão estrangeiro com autorização de residência “B”; (ii) residente na Suíça para efeitos tributários, mas não sem permissão de residência “C” (iii) e não é residente na Suíça para efeitos tributários, mas auferir renda neste país;
- Se os rendimentos de cidadão estrangeiro - residente na Suíça para fins tributários - excedem determinado limite (CHF 120.000,00 para a Confederação e em quase todos os cantões), as autoridades fiscais efetuarão avaliação minuciosa de toda a renda e de seus ativos;
- A alíquota de Imposto de Renda que incidirá sobre a renda do empregador varia de cantão para cantão, a depender, também, de seu estado civil, do pagamento de taxa a instituições eclesiais (aplicável na maioria dos cantões), do salário que auferir e do patrimônio que possui.

iv) Outros impostos

- Muitos cantões adotam sistema misto de tributação, em que diferentes taxas são combinadas de acordo com o desempenho do negócio e do lucro obtido;
- O Imposto sobre Valor Agregado (IVA) (Mehrwersteuer/MwSt; Aliquote dell'imposta sul valore aggiunto/ALVA), no percentual de 8%, incidirá sobre faturamentos brutos anuais superiores a CHF 100.000,00.

2. Legislação trabalhista (algumas considerações)

O contrato de trabalho pode ser elaborado livremente. Basicamente, um acordo verbal⁶ (oral) de trabalho também possui validade no plano jurídico. É recomendável, porém, que se realize um contrato escrito, com menção dos principais pontos, tais quais o nome do empregador e do empregado, a data do início do contrato, a função do empregado, o salário e os eventuais adicionais (bônus, gratificações, etc.), a carga horária semanal de trabalho, entre outros.

O que não for definido por ambas as partes através do contrato de trabalho deve submeter-se a outras leis ou regulamentações, tais como o Código Suíço de Obrigações (OR/CO), o Contrato Coletivo de Trabalho (GAV/CCT) ou o Contrato Normal de Trabalho (NAV/CTT), que varia conforme a função do empregado.

Quaisquer modificações nesses itens devem ser igualmente feitas por escrito. Muitas empresas, contudo, usam o acordo de trabalho da categoria, que é firmado entre um ou vários empregadores e os trabalhadores ou suas associações e sindicatos. Eles frequentemente incluem duração da jornada de trabalho, contrato de experiência, rescisão e aviso prévio.

a) Salário e horas de trabalho

Muito embora não exista salário mínimo oficial previsto em lei, tal como se aplica no Brasil, em alguns Contratos Coletivos de Trabalho são fixados salários mínimos para áreas específicas, a exemplo dos ramos da hotelaria e de restaurantes.

Os salários geralmente são pagos mensalmente e muitas vezes calculados dentro de um período de 13 meses. Em resumo, o salário anual é pago em 13 parcelas, sendo uma por mês até o último mês do ano, quando, via de regra, o empregado recebe duas parcelas.

⁶ Segundo as melhores fontes, o contrato de trabalho verbal é válido se existir um demonstrativo de pagamento mensal por escrito. Nesse caso, a folha de pagamento individual praticamente substitui o contrato. Na ausência dessa folha, dever-se-á comprovar o vínculo trabalhista com base em recibo de contracheque ou comprovante de rendimentos.

Na Suíça, os funcionários não raro exercem cargos ou assumem funções com base em porcentagens de tempo de trabalho. As porcentagens também se aplicam ao salário e a outros benefícios. O máximo de horas de trabalho que se pode exigir de uma pessoa varia entre 45h e 50h semanais, dependendo do ramo de trabalho. A média semanal do tempo de trabalho é de aproximadamente 42 horas.

Horas extras devem ser pagas com um acréscimo de 25 % ou, com o consentimento do empregado, compensado pela mesma quantidade de tempo livre.

Os trabalhos temporários durante a noite, no domingo e durante feriados, dão ao empregado o direito de uma forma especial de compensação.

b) Férias, ausências, licenças e acidentes

As férias e o tempo livre são também determinados por lei. Funcionários e aprendizes com idade inferior a 20 anos têm direito a um mínimo de 5 semanas de folga; funcionários e aprendizes com idade acima de 20 anos podem usufruir de folga de 4 semanas.

Por lei, o empregador fica obrigado a continuar pagando o salário do empregado doente (de baixa) ou acidentado, por um determinado período de tempo. Essa regra não se aplica aos contratos de validade inferior a 3 meses.

A ausência ao trabalho deve ser justificada pelo empregado ao empregador, por exemplo, através de um atestado médico, o mais tardar a partir do 3º dia de baixa. No primeiro ano de serviço, o salário do empregado enfermo terá que ser pago durante 3 semanas. A quantia a ser paga varia de acordo com o cantão em que o serviço está sendo prestado. Há regulamentações diferentes na Basileia, em Berna e Zurique.

É possível substituir essa regulamentação por meio da elaboração de acordo entre o empregador e o empregado, em que se estipule cláusula contratual de pagamento de auxílio-doença, mediante seguro. Esse eventual acordo tem o mesmo peso legal da cláusula substituída. Normalmente, é feito um seguro de auxílio doença que cobre 80% do salário durante o máximo de 720 dias. Depois desse período, o Auxílio por Invalidez

passará a vigorar. Os prêmios desse seguro são divididos entre o empregador e o empregado.

Em caso de acidentes profissionais, existe também um seguro obrigatório de acidentes para os empregados, que cobre 80% do salário durante o máximo de 720 dias, assim como as despesas médicas. Os prêmios do Seguro de Acidente são pagos pelo empregador; os prêmios para o seguro de acidentes não profissionais, porém, são custeados somente pelo empregado.

Mulheres assalariadas ou profissionais liberais autônomas têm direito à licença maternidade. Durante as 14 semanas seguintes ao parto, elas recebem 80% da renda média da atividade remunerada que exercia até o parto.

Segundo as leis trabalhistas da Suíça, o empregador deve fazer uso de todas as normas necessárias que permitam proteger a saúde do empregado e garantir seu bem-estar físico e mental, o que inclui medidas contra o assédio sexual ou moral. A organização do trabalho deve ser feita de forma a não gerar situação de desconforto físico ou psicológico ao empregado.

Em caso de trabalho que envolva riscos (calor ou frio, radiação, material tóxico, cargas, altura etc.), o empregador deve disponibilizar os equipamentos de proteção adequados, instruir os empregados sobre os devidos riscos e observar as exigências das leis do trabalho (de segurança e saúde no trabalho) relativas ao tipo de serviço que deverá ser prestado. O empregador também deve assegurar que os empregados não fumantes exerçam suas funções em locais diferentes dos que fumam.

c) Demissão e aviso prévio

Com relação à demissão, tanto os empregados como os empregadores poderão rescindir o contrato de trabalho, respeitando os prazos e as datas de aviso prévio. Geralmente, o prazo de aviso prévio de despedimento está estipulado no contrato de trabalho, no contrato normal de trabalho do setor profissional em questão ou no contrato coletivo de trabalho, que valerá de forma igual para ambas as partes (empregado e empregador). Se

nada foi acordado, valerão as normas previstas no Direito de Obrigações (OR/CO), ou seja:

- no período de experiência: 7 dias úteis;
- no 1º ano: 1 mês;
- do 2º ao 9º ano de casa: 2 meses;
- a partir do 10º ano: 3 meses.

O período de aviso prévio começa no ato de entrega da carta de demissão, seja por parte do empregador, seja por parte de empregado.

Somente nos seguintes casos o empregador fica proibido de demitir o empregado:

- em caso de baixa por doença ou acidente, dentro do período em que o seguro continuar pagando o salário;
- durante gravidez e/ou parto, isto é, durante a licença-maternidade;
- se o empregado for participante de uma ação federal de ajuda estrangeira;
- durante os dias obrigatórios do serviço militar e do serviço civil.

Os prazos de proibição de demissão em caso de doença ou acidente são nivelados conforme a duração do vínculo de trabalho:

- no 1º ano: 30 dias;
- entre o 2º e 5º ano: 90 dias;
- a partir do 6º ano: 180 dias.

Decorrido o período de proibição, o empregador pode demitir o empregado, respeitando os prazos de aviso prévio, mesmo se o empregado ainda se encontrar doente.

Na Suíça, veda-se a demissão de um empregado com base em motivos vingança; por atividades em sindicato da categoria; por suas convicções políticas; ou perfil de personalidade. Se uma demissão ocorrer por um desses motivos, ela será considerada abusiva, dando direito ao demitido a exigir o pagamento de uma indenização de até 6 meses de salário.

d) Contribuição para a seguridade social

Do salário, serão retidos percentuais de contribuição para a seguridade social:

- Seguro por Idade, para Sucessores e Previdenciário (AHV) e Seguro de Invalidez (IV): 5,15% do salário (sem limite máximo)⁷;
- Seguro Desemprego (ALV): 1,10% (limite: CHF 126.000/ano);
- Pensão profissional compensatória: aprox. 7,5 % do salário, dependendo da idade do segurado e do regime de pensões⁸;
- Seguro de acidentes (UVG): entre 0,7 e 3,4 % do salário, dependendo do ramo (limite máximo do salário: CHF 126.000/ano). As contribuições para o seguro de acidentes não profissionais são assumidas pelo funcionário.

O seguro de saúde é obrigatório na Suíça. Os custos do plano de saúde, porém, não são deduzidos do salário.

3. Órgãos e entidades locais de divulgação, fomento, financiamento e apoio ao empreendedorismo

Informações adicionais podem ser obtidas, sobretudo, em consulta ao sítio eletrônico www.kmu.admin.ch, cujas informações estão disponíveis em alemão, francês e italiano.

Mencionam-se, também, o sítio eletrônico da Secretaria do Estado da Economia (SECO) - www.seco.admin.ch - e a plataforma www.swissinfo.ch, com acervo de informações sobre sociedade, política, economia, cultura etc, disponíveis em português.

⁷ Obrigatório para todos os trabalhadores na Suíça a partir do 20º ano de vida, cuja incidência se dá sobre os que auferem renda superior a CHF 2.300,00.

⁸ Somente para trabalhadores que tenham renda anual superior a aproximadamente CHF 22.000,00 em um único emprego

Empreendedores descapitalizados podem recorrer a instituições de créditos que oferecem taxas de juros vantajosas. A título de exemplo, no sítio eletrônico "www.microcredit-solidaire.ch", os empréstimos variam de CHF 2.000,00 a CHF 30.000,00 a serem pagos em 4 anos, por parcelas mensais, com juros anuais que variam entre 3,5% e 5%. Qualquer residente legal na Suíça pode solicitar esse empréstimo, sem restrições cantonais.

Outra instituição que oferece empréstimos ("www.mikrokredite.ch"), de disponibilidade restrita aos cantões de expressão alemã, calcula prazo de até 3 anos para devolução do montante solicitado, com juros anuais de 6,5% e pagamentos mensais.

4. Costumes e diferenças locais

O padrão de comportamento suíço prima pela discrição e pela objetividade, o que se aplica a todos, indistintamente, sobretudo em ambiente de negócios. Estrangeiros recém-chegados devem, portanto, encontrar rapidamente formas de adaptação à cultura local, do que poderá depender o êxito do empreendimento.

O contato corporal, em saudações, por exemplo, é mínimo. Gesticulações em excesso e até manifestações com viés emotivo podem gerar interpretações equivocadas, invariavelmente com prejuízo à informação. Questões de foro íntimo devem ser descartadas.

A privacidade é também um bem de que o suíço não abre mão. Conversas extemporâneas, sem propósito, típicas no Brasil, são incomuns.

O suíço parte do pressuposto de que seu interlocutor é honesto, independentemente de sua nacionalidade, atribuindo foros de verdade a tudo o que diz. Assim, quanto mais direto e objetivo, melhor.

Frases negativas francas tendem a não gerar transtornos à comunicação. Prefere-se a verdade a formulações dúbias ou indecisões. Não havendo o que falar, convém ficar em silêncio.

Encontros pessoais ou reuniões devem ter pauta definida, hora de começo e término. Dá-se muito valor ao tempo. Respeitar horários é condição necessária para o desenvolvimento da vida pessoal e profissional na Suíça.

O suíço valoriza muito suas particularidades socioculturais, de maneira que se devem evitar manifestações em tom crítico ou de deboche em face das variantes linguísticas e os demais elementos típicos da cultura local.

ANEXO I: Passo-a-passo para abertura de empresa na Suíça

1. Passo-a-passo para a criação de uma Firma Individual:

- Elaborar um plano de negócios;
- Inteirar-se do arcabouço fiscal e tributário que incidirá sobre a empresa;
- Escolher o nome da empresa;
- Verificar a elegibilidade do nome da empresa no escritório cantonal da Junta Comercial;
- Registrar a empresa na Junta Comercial (a depender do cantão);
- Efetuar registro junto ao fundo de pensão AHV (AVS);
- No caso em que existam funcionários: registrá-los junto ao fundo de pensão AHV (AVS) e concluir seguros obrigatórios exigidos pela BVG e pela UVG⁹;
- Verificar se existe obrigação de pagamento de Imposto sobre Valor Agregado (MwSt/IVA).

2. Passo-a-passo para a criação de uma Sociedade Limitada:

- Elaborar um plano de negócios;
- Escolher o nome da empresa e verificar sua admissibilidade junto ao escritório cantonal da Junta Comercial;
- Estabelecer o capital próprio, o desdobramento e a forma de liberação (em dinheiro ou espécie);
- Escolher parceiros e o modelo de governança corporativa;
- Abrir conta de custódia para as quotas acionárias em um banco;
- Desenvolver o ato formal de constituição, redigir os estatutos e atender outras formalidades;

⁹ O sistema previdenciário suíço é composto por 3 pilares: 1º pilar: Fundo de Aposentadoria “AHV” (Alters- und Hinterlassenenversicherung)/“AVS” (Assicurazione vecchiaia e superstiti) – que se assemelha ao INSS do Brasil; 2º pilar: em complemento ao 1º pilar, o Fundo “BVG” (berufliche Vorsorge)/“LPP” (Legge sulla previdenza professionale); e o 3º pilar, constituído por um seguro pessoal não obrigatório, que visa garantir que o rendimento na aposentadoria, ou em caso de invalidez, fique próximo do rendimento percebido na ativa.

- Realizar atos constitutivos na Junta Comercial, inclusive a admissibilidade do nome da empresa;
- No caso em que tenha sido nomeado órgão de auditoria: assinar declaração aceitando-o;
- Liberar o montante do valor das ações no Banco (apresentação do extrato da Junta Comercial);
- Tornar públicos os certificados de ações, com a abertura do livro de ações;
- Efetuar registro junto ao fundo de pensão AHV (AVS);
- No caso em que existam funcionários empregados (também se incluem os fundadores): efetuar registro junto ao fundo de pensão AHV (AVS) e concluir seguros obrigatórios exigidos pela BVG e pela UVG.
- Solicitar um número de MwSt/IVA à Administração Tributária Federal.

3. Passo-a-passo para a criação de uma Sociedade Anônima:

- Elaborar um plano de negócios;
- Escolher o nome da empresa e verificar sua admissibilidade junto ao escritório cantonal da Junta Comercial;
- Estabelecer o capital acionário, o fracionamento das ações e sua liberação (método de pagamento);
- Definir os órgãos, como o Conselho de Administração e o Órgão de Revisão;
- Abrir conta de custódia para as quotas acionárias em um banco;
- Desenvolver o ato formal de constituição, redigir os estatutos e atender outras formalidades;
- Realizar atos constitutivos na Junta Comercial, inclusive a admissibilidade do nome da empresa;
- No caso em que tenha sido nomeado órgão de auditoria: assinar declaração aceitando-o;
- Liberar o montante do valor das ações no Banco (apresentação do extrato da Junta Comercial);
- Tornar públicos os certificados de ações, com a abertura do livro de ações;
- Efetuar registro junto ao fundo de compensação AHV (AVS);

- No caso em que existam funcionários empregados (também se incluem os fundadores): efetuar registro junto ao fundo de compensação AHV (AVS) e concluir seguros obrigatórios exigidos pela BVG e pela UVG.
- Solicitar um número de MwSt/IVA à Administração Tributária Federal.

ANEXO II: Patentes e propriedade intelectual

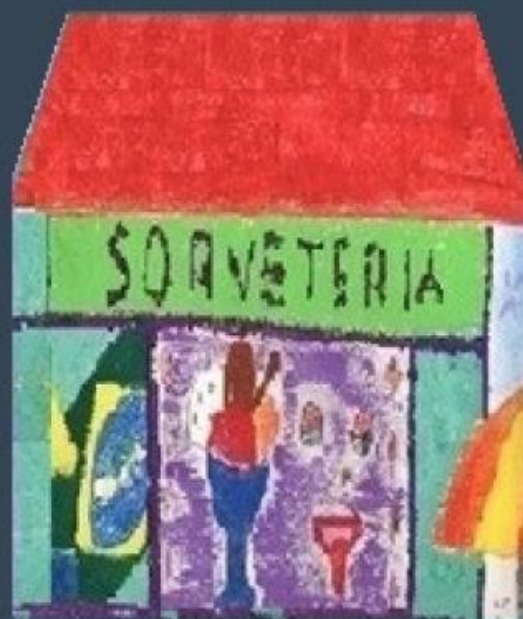
A Suíça concentra centro importante no que se refere à pesquisa e desenvolvimento. Segundo dados de 2015¹⁰, o total de 7.088 registros de patentes foram realizados naquele ano, o que fez o país ocupar a 6ª posição no ranking mundial, em termos absolutos, atrás apenas de Estados Unidos, Alemanha, Japão, França e Holanda. Em termos relativos, tendo em conta o número de habitantes, a Suíça ocupa a 1ª posição - 873 patentes por milhão de habitantes foram registradas no Instituto Europeu de Patentes (EPA) em 2015.

No ano de referência, o EPA também publicou números regionais, em que figuram com os maiores registros de patentes os cantões de Zurique (18,4%), Vaud (14,2%) e Cidade da Basileia (13,4%). O Instituto Federal de Tecnologia de Zurique (ETH - Eidgenössische Technische Hochschule Zürich) - foi responsável, em 2015, por 79 registros.

Na Suíça, o Instituto Federal de Propriedade Intelectual (*Eidgenössisches Institut für Geistiges Eigentum*), com sede em Berna, se ocupa em registrar e proteger patentes, marcas, designs e outras propriedades intelectuais.

Informações adicionais podem ser obtidas no seguinte caminho eletrônico:
<https://kmu.ige.ch/>

¹⁰ Informações obtidas em: <http://www.s-ge.com/brazil/invest/pt-pt/blog/registro-de-patentes-suica-permanece-claramente-em-nr-1>.



MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES