Autorizações de trabalho e política de imigração

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

Os fundamentos: a Contact Singapore e o sistema de autorizações de 1998

Singapura sempre foi uma cidade de imigrantes, como a parte A descreveu para o século XIX. A política moderna de recrutamento de profissionais estrangeiros tomou forma na década de 1990. Em 1997, a International Talent Division do Ministry of Manpower (MOM) lançou a Contact Singapore, uma agência que começou com seis escritórios no exterior para promover a cidade junto a profissionais estrangeiros. Em seu discurso do National Day Rally do mesmo ano, o primeiro-ministro Goh Chok Tong explicou que o recrutamento aberto de estrangeiros "did not extend only to top-rung prestigious positions", pois alcançava também a média gerência, os trabalhadores qualificados e os técnicos.[1]

Seguiu-se o quadro administrativo. Em 1º de setembro de 1998, entrou em vigor um novo sistema de autorizações de trabalho (employment passes), classificadas por qualificação e salário em passes P, Q e R. Um S Pass para trabalhadores qualificados de nível intermediário foi acrescentado em 1º de julho de 2004. O STAR Committee, formado em novembro de 1998, e o plano Manpower 21, de 1999, definiram a

© 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.

estratégia de atrair talentos estrangeiros para sustentar o crescimento.[2] O momento tinha suas razões. A crise financeira asiática de 1997, descrita no capítulo D.III, havia mostrado como a cidade estava exposta, enquanto a estratégia de gestão patrimonial descrita no capítulo D.V exigia private bankers, gestores de fundos e advogados que Singapura ainda não conseguia formar em número suficiente.

O Employment Pass e o salário de elegibilidade

O Employment Pass (EP) é hoje a principal autorização para profissionais, gerentes e executivos estrangeiros. Sua primeira condição é um salário mensal mínimo, que o MOM fixa e eleva periodicamente. Para novos pedidos em 2026, o salário de elegibilidade é de S$ 5.600 na maioria dos setores e de S$ 6.200 nos serviços financeiros. Ambos os valores aumentam progressivamente com a idade a partir dos 23 anos, chegando a S$ 10.700 e S$ 11.800, respectivamente, para candidatos com 45 anos ou mais.[3]

Um novo aumento já foi anunciado. A partir de 1º de janeiro de 2027 para novos pedidos e de 1º de janeiro de 2028 para renovações, o salário de elegibilidade sobe para S$ 6.000 em geral e para S$ 6.600 nos serviços financeiros, e os valores máximos para candidatos mais velhos sobem para S$ 11.500 e S$ 12.700.[4] O limite mais alto para os serviços financeiros reflete os salários mais altos pagos no setor. Reflete também um juízo de política: como o setor paga bem, uma contratação estrangeira no limite geral deslocaria com mais facilidade um candidato local. Entre 2021 e 2025, o limite para os serviços financeiros subiu de S$ 5.000 para S$ 6.200, enquanto o dos demais setores passou de S$ 4.500 para S$ 5.600.[5]

COMPASS: um teste de pontos para a complementaridade

O limite salarial, por si só, não respondia à questão política de saber se os profissionais estrangeiros complementavam a força de trabalho local ou a substituíam. Desde setembro de 2023, o EP tem por isso uma segunda etapa, o Complementarity Assessment Framework, conhecido como COMPASS.[6] Um pedido precisa somar 40 pontos. Quatro critérios centrais rendem até 20 pontos

© 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.

cada: salário, qualificações, diversidade e apoio ao emprego local. Dois critérios de bonificação acrescentam pontos por competências escassas e por prioridades econômicas estratégicas.[7]

Os critérios de diversidade e de emprego local são os elementos mais originais. Uma empresa com 25 ou mais profissionais, gerentes, executivos e técnicos (PMETs) obtém 20 pontos de diversidade se a nacionalidade do candidato representar menos de 5% desse pessoal, dez pontos entre 5% e 25% e nenhum ponto a partir de 25%. Quanto ao emprego local, a mesma empresa obtém 20 pontos se sua proporção de PMETs locais atingir a mediana do seu setor, dez pontos entre o 20º percentil e a mediana e nenhum ponto abaixo do 20º percentil. Uma proporção de PMETs locais de pelo menos 70% garante dez pontos. Empresas menores recebem dez pontos por padrão em cada critério.[8]

O desenho revela a mentalidade do Estado de Singapura. Cotas por nacionalidade feririam a autoimagem da cidade como polo aberto. O COMPASS dá, por isso, às empresas um incentivo para diversificar seu pessoal estrangeiro e empregar locais no mesmo nível de seus pares. Um banco cuja mesa de operações seja dominada por uma nacionalidade terá mais dificuldade para trazer outro colega dessa nacionalidade. A Shortage Occupation List acrescenta uma bonificação de até 20 pontos para funções que exigem competências altamente especializadas e escassas. Os candidatos que dependem desses pontos permanecem vinculados à ocupação escassa e só podem ser remanejados após notificação ao MOM.[9]

Três categorias de candidatos estão isentas do COMPASS: os que têm salário mensal fixo de pelo menos S$ 22.500, os transferidos de dentro do mesmo grupo a partir do exterior e os que ocupam uma função por um mês ou menos.[10] A isenção salarial é importante para o centro financeiro, já que banqueiros seniores, gestores de carteiras e chefes de mesa geralmente ganham mais do que esse valor. Na prática, o COMPASS pesa mais nos escalões intermediários: analistas, pessoal de operações, responsáveis pelo compliance e gerentes de relacionamento juniores.

© 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.

O Fair Consideration Framework

O COMPASS se apoia em um instrumento mais antigo. O Fair Consideration Framework foi anunciado em 23 de setembro de 2013. A partir de 1º de agosto de 2014, os empregadores que apresentassem novos pedidos de EP tinham de demonstrar que não haviam conseguido encontrar candidatos singapurianos adequados, anunciando a vaga em um banco nacional de empregos, aberto a singapurianos, por pelo menos 14 dias corridos.[11] As empresas com uma proporção desproporcionalmente baixa de singapurianos entre seus PMETs em comparação com seus pares do setor ficam sujeitas a escrutínio adicional. Desde 1º de setembro de 2023, a exigência de anúncio deixou de se aplicar a candidatos que ganham S$ 22.500 por mês ou mais, em linha com a isenção do COMPASS.[12]

O Workplace Fairness Act, aprovado pelo Parlamento em janeiro de 2025, dá força de lei aos princípios do emprego justo a partir de sua entrada em vigor. Proíbe a discriminação por motivos que incluem a nacionalidade.[13] Para as instituições financeiras, a consequência prática é que as decisões de contratação precisam ser documentadas de modo a demonstrar um processo justo para os candidatos locais.

O ONE Pass e o mercado dos talentos de topo

No topo do mercado, Singapura disputa pessoas que poderiam viver em qualquer lugar. Para elas, o Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass) foi introduzido em janeiro de 2023.[14] Trata-se de uma autorização pessoal, que permite a seu titular trabalhar para várias empresas e mudar de empregador sem novo pedido. Os candidatos devem ter recebido um salário mensal fixo de pelo menos S$ 30.000 nos doze meses anteriores ao pedido, junto a um empregador estabelecido no exterior, ou devem esperar receber esse valor junto a uma empresa estabelecida em Singapura. Realizações excepcionais no esporte, nas artes ou na vida acadêmica podem substituir o critério salarial. A autorização é válida por cinco anos e renovável por cinco anos a cada vez.[15]

© 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 partir de 28 de janeiro de 2027, uma nova vertente de IA e tecnologia abrirá o ONE Pass a candidatos de empresas de tecnologia cuja remuneração mensal de S$ 30.000 poderá incluir ações ou opções já adquiridas (vested), desde que o salário fixo seja de pelo menos S$ 22.500. Eles precisam também de pelo menos cinco anos em funções de fundador, executivo ou técnico nos dez anos anteriores.[16] A mudança mostra onde o Estado vê hoje os talentos mais escassos. Para o centro financeiro, abre um caminho para os engenheiros e cientistas de dados de que bancos, gestoras de ativos e empresas de pagamento precisam para construir sistemas baseados em inteligência artificial.

Residência permanente e cidadania

As autorizações de trabalho são temporárias. Um profissional estrangeiro que deseje se estabelecer precisa pedir a residência permanente e, mais tarde, a cidadania. Ambas são concedidas a critério da Immigration and Checkpoints Authority, que leva em conta a contribuição econômica do requerente, seus laços familiares, o tempo de residência e a integração. O Estado não publica critérios detalhados. Os números concedidos a cada ano são fixados por decisão política e mantidos em linhas gerais estáveis desde o debate sobre o Population White Paper de 2013, descrito na seção seguinte.[17] Para o centro financeiro, o caráter discricionário dessas decisões tem uma consequência. O pessoal estrangeiro sênior muitas vezes permanece com autorizações de trabalho por muitos anos, o que vincula sua presença em Singapura ao emprego e o torna mais móvel do que os residentes estabelecidos.

Notas

1. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (acesso em novembro de 2026) e Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (acesso em novembro de 2026), ambos citando o discurso de Goh Chok Tong no National Day Rally de 1997: o recrutamento “did not extend only to top-rung prestigious positions”. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (acesso em novembro de 2026): em 1997, a International Talent Division do Ministry of Manpower lançou a Contact Singapore, começando com seis escritórios no exterior. ↩

© 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.

2. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (acesso em novembro de 2026): o STAR Committee foi formado em novembro de 1998 para atrair talentos estrangeiros; o Manpower 21 veio em 1999. Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (acesso em novembro de 2026): em 24 de julho de 1998, o governo instituiu um sistema de emissão de employment passes por qualificação e salário; o sistema P, Q, R entrou em vigor em 1º de setembro de 1998 e um tipo “S” foi acrescentado em 1º de julho de 2004. ↩

3. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (última atualização em 3 de novembro de 2026): mínimo atual de S$ 5.600 para os setores que não os serviços financeiros, crescente com a idade até S$ 10.700 a partir dos 45 anos; serviços financeiros S$ 6.200, até S$ 11.800. ↩

4. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (última atualização em 3 de novembro de 2026): para novos pedidos a partir de 1º de janeiro de 2027 e renovações de autorizações que expirem a partir de 1º de janeiro de 2028, S$ 6.000 (até S$ 11.500 a partir dos 45 anos) e, para os serviços financeiros, S$ 6.600 (até S$ 12.700). ↩

5. Ministry of Manpower, resposta escrita à Parliamentary Question No. 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) do Sr. Louis Chua Kheng Wee, 12 de janeiro de 2026, mom.gov.sg: o salário mínimo de elegibilidade do EP subiu de S$ 5.000 para S$ 6.200 nos serviços financeiros e de S$ 4.500 para S$ 5.600 nos demais setores entre 2021 e 2025. ↩

6. O COMPASS aplicou-se a novos pedidos de EP a partir de 1º de setembro de 2023 e a renovações a partir de 1º de setembro de 2024; anúncios do Ministry of Manpower de março de 2022 e debate do Committee of Supply de 2022. A página atual de elegibilidade do MOM (acesso em novembro de 2026) já não indica essas datas. ↩

7. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (última atualização em 3 de novembro de 2026): os pedidos “must earn 40 points to pass COMPASS”; C1 salário, C2 qualificações, C3 diversidade e C4 apoio ao emprego local (até 20 pontos cada); C5 bonificação por competências (até 20

© 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.

pontos) e C6 bonificação por prioridades econômicas estratégicas (10 pontos). ↩

8. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (acesso em novembro de 2026): pontuação C3 de diversidade (menos de 5%: 20 pontos; de 5% a menos de 25%: 10; 25% ou mais: 0); C4 proporção de PMETs locais em relação ao setor (50º percentil ou acima: 20; do 20º a menos do 50º: 10; abaixo do 20º: 0); uma proporção de PMETs locais de pelo menos 70% garante pelo menos 10 pontos; empresas com menos de 25 PMETs recebem 10 pontos por padrão. ↩
9. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (acesso em novembro de 2026): bonificação C5 por competências para funções da Shortage Occupation List (20 pontos quando a proporção da nacionalidade é inferior a um terço, 10 pontos nos demais casos); os candidatos que precisaram dos pontos da SOL ficam restritos a essa ocupação e o remanejamento exige notificação prévia ao MOM. ↩
10. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (última atualização em 3 de novembro de 2026): candidatos isentos do COMPASS se tiverem salário mensal fixo de pelo menos S$ 22.500, se o pedido for feito como transferência intragrupo a partir do exterior ou se ocuparem a função por um mês ou menos. ↩
11. Wikipedia, "Fair Consideration Framework" (acesso em novembro de 2026): anunciado em 23 de setembro de 2013; a partir de 1º de agosto de 2014, as empresas tinham de demonstrar que não conseguiam contratar candidatos singapurianos adequados e anunciar em um banco de empregos administrado pela Singapore Workforce Development Agency, em conformidade com as Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; cada anúncio aberto a singapurianos e publicado por pelo menos 14 dias corridos; empresas com concentração desproporcionalmente baixa de PMETs singapurianos em comparação com seus pares do setor sujeitas a escrutínio adicional. ↩
12. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (acesso em novembro de 2026), referindo-se à isenção da exigência de anúncio de vagas

© 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.

do Fair Consideration Framework para candidatos que ganham S$ 22.500 ou mais a partir de 1º de setembro de 2023. ↩

13. Workplace Fairness Act 2025, aprovado pelo Parlamento em 8 de janeiro de 2025, aplicável a empregadores com 25 ou mais empregados e que inclui a nacionalidade entre as características protegidas. ↩
14. ONE Pass introduzido em 1º de janeiro de 2023; anunciado pelo Ministry of Manpower em agosto de 2022. ↩
15. Ministry of Manpower, "Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility", mom.gov.sg (acesso em novembro de 2026): salário mensal fixo de pelo menos S$ 30.000 nos 12 meses anteriores ao pedido, junto a um empregador estabelecido no exterior (capitalização de mercado de pelo menos US$ 500 milhões ou receita anual de pelo menos US$ 200 milhões), ou salário previsto de pelo menos S$ 30.000 junto a uma empresa estabelecida em Singapura; realizações excepcionais no esporte, nas artes e na cultura ou na vida acadêmica e na pesquisa; "renewable for 5 years each time". ↩
16. Ministry of Manpower, "Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility", mom.gov.sg (acesso em novembro de 2026): vertente AI and Tech a partir de 28 de janeiro de 2027; pelo menos S$ 30.000 por mês durante 12 meses consecutivos, dos quais o salário mensal fixo deve ser de pelo menos S$ 22.500 e o restante pode consistir em componentes não monetários já adquiridos (vested), como ESOPs ou ESOWs; pelo menos cinco anos acumulados como fundador, membro da alta direção (C-suite) ou em função técnica nos últimos dez anos; empregador deve ser empresa de tecnologia, divisão de tecnologia ou gestora de venture capital de tecnologia que atenda a um limite de porte. ↩
17. Números do governo desde 2013: cerca de 30.000 novos residentes permanentes e de 15.000 a 25.000 novos cidadãos por ano; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (edições anuais). ↩

© 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.

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