Talentos: educação, imigração e a força de trabalho financeira: resumo

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

Singapura formou sua força de trabalho financeira por meio de três universidades públicas de pesquisa: a National University of Singapore, com raízes em 1905, a Nanyang Technological University, com raízes na Nanyang University de língua chinesa de 1955, e a Singapore Management University, fundada em 2000 segundo o modelo da Wharton School. Os profissionais estrangeiros entram principalmente com o Employment Pass, que combina um salário mínimo de qualificação, fixado em nível mais alto para os serviços financeiros, em S$ 6.200 por mês em 2026 e S$ 6.600 a partir de 2027, com o teste de pontos COMPASS, que premia a diversidade de nacionalidades e uma proporção elevada de pessoal local. Cerca de 204.000 titulares de Employment Pass trabalhavam em Singapura em meados de 2026, número que se manteve estável enquanto o debate político sobre os talentos estrangeiros, acirrado pelas eleições de 2011 e pelo White Paper de 2013, levou o governo a endurecer as regras e a planejar um núcleo singapurense no setor financeiro. O Institute of Banking and Finance, fundado em 1974, acredita a formação que mais de 76.000 pessoas frequentaram em 2025, e a MAS Notice FAA-N26 fixa requisitos de

© 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.

ingresso, de exame e de educação continuada anual para os representantes, aos quais se somam, para os private bankers, os padrões de competência do próprio setor. Singapura ficou em primeiro lugar no Global Talent Competitiveness Index 2025, à frente da Suíça, embora seu sistema seletivo de autorizações, seus custos elevados e a falta de um hinterland a distingam do Top Talent Pass Scheme de Hong Kong, baseado no volume, e da dependência de Genebra em relação aos trabalhadores fronteiriços no regime de livre circulação.

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