A competição por talentos

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

Primeiro lugar no Global Talent Competitiveness Index

Os esforços de Singapura conquistaram reconhecimento internacional. No Global Talent Competitiveness Index 2025, publicado pelo INSEAD em 26 de novembro de 2025, Singapura ficou pela primeira vez em primeiro lugar no mundo, à frente da Suíça, da Dinamarca, da Finlândia e da Suécia. Os Estados Unidos caíram do terceiro para o nono lugar. O INSEAD atribuiu o resultado ao primeiro lugar de Singapura em habilidades adaptativas generalistas, a seu sistema educacional em evolução e à sua abordagem prospectiva do desenvolvimento da força de trabalho. A retenção de talentos, a área mais fraca nas edições anteriores, subiu sete posições, para o 31º lugar.[1]

O ranking mede aquilo que a política pode influenciar. Singapura obtém pontuações altas na capacidade de atrair, formar e empregar talentos. Seus resultados mais fracos em retenção refletem um fato estrutural: uma cidade com custos elevados, espaço limitado e um sistema de autorizações temporárias para a maioria dos estrangeiros não retém todos os que atrai. Muitos profissionais estrangeiros veem Singapura como uma etapa de uma carreira internacional e vão embora depois de alguns anos.

© 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 Top Talent Pass Scheme de Hong Kong

O concorrente mais direto é Hong Kong, que perdeu uma parte significativa de sua força de trabalho qualificada entre 2020 e 2022, em razão da emigração e das rigorosas medidas contra a pandemia daquele período. O capítulo K.III compara os dois centros de modo geral. No mercado de talentos, Hong Kong reagiu com o Top Talent Pass Scheme, anunciado no Policy Address de 2022 e aberto a pedidos desde 28 de dezembro de 2022. O programa admite candidatos com renda anual de pelo menos HK$ 2,5 milhões, sem exigência de formação, bem como diplomados das principais universidades do mundo. Seu alcance difere fundamentalmente da abordagem de Singapura, pois não exige oferta de emprego. Até o fim de 2024, Hong Kong havia recebido mais de 116.000 pedidos e aprovado cerca de 92.000.[2]

O contraste é instrutivo. Hong Kong optou pelo volume e admitiu dezenas de milhares de diplomados, muitos da China continental, sem examinar sua perspectiva de emprego. Singapura optou pela seleção e examina cada pedido à luz do salário, das qualificações e da composição do quadro de pessoal do empregador. A abordagem de Singapura gera menos admissões, mas garantias mais sólidas de que cada profissional estrangeiro ocupa uma função real. A abordagem de Hong Kong gera um contingente maior no qual os empregadores podem recrutar, ao preço de um controle menor sobre quem permanece e o que faz.

Dubai e o golden visa

O segundo concorrente é Dubai, que se tornou o destino preferido de muitas pessoas de alto patrimônio e profissionais de finanças da Rússia, da Índia, da Europa e da África. Os Emirados Árabes Unidos introduziram em 2019 um visto de residência de longo prazo, conhecido como golden visa, com base na Cabinet Resolution No. 56 of 2018. Ele é válido por cinco a dez anos e abrange investidores, empreendedores e talentos profissionais.[3] Dubai oferece a ausência de imposto de renda de pessoa física, um fuso horário entre a Europa e a Ásia e um centro financeiro internacional com tribunais próprios de common law. Sua fraqueza está na profundidade do

© 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.

contingente local de talentos, já que quase todos os profissionais são expatriados. Singapura, por sua vez, pode oferecer aos empregadores estrangeiros uma força de trabalho local numerosa e bem formada. O capítulo K.III retoma a comparação.

Londres, Zurique e os centros estabelecidos

Os centros estabelecidos da Europa competem de outra forma. Londres se apoia no maior mercado de trabalho financeiro da Europa e em universidades de nível mundial. Sua atratividade para talentos asiáticos sofreu com o fim da livre circulação na União Europeia e com impostos mais altos. Zurique e Genebra contam com a livre circulação de pessoas com a União Europeia, que lhes dá acesso a um mercado de trabalho de várias centenas de milhões de pessoas sem seleção individual da maioria dos candidatos. Singapura não tem um hinterland comparável. A Malásia, a Índia, a China e as Filipinas fornecem grande número de profissionais, mas sempre por meio do sistema de autorizações de trabalho.

Os limites da atratividade: custo, espaço e política

Três limites restringem a competitividade de Singapura na disputa por talentos. O primeiro é o custo. A moradia para estrangeiros, que em geral alugam imóveis no mercado privado, e as mensalidades das escolas internacionais para seus filhos fazem de Singapura uma das cidades mais caras do mundo para uma família expatriada. Bancos e gestoras de ativos absorvem parte desse custo em seus pacotes, mas empresas menores, incluindo family offices e gestores de patrimônio externos, muitas vezes não conseguem.

O segundo limite é o espaço. Uma cidade de cerca de 735 quilômetros quadrados[4] só pode aumentar sua população dentro dos limites impostos pelo território, pela habitação e pelo transporte, como mostrou o debate sobre o White Paper de 2013. Por isso, o Estado administra com cuidado o número de estrangeiros e prefere elevar a qualidade de cada admissão.

© 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 terceiro limite é a política. A abordagem do governo se baseia em um pacto social pelo qual os cidadãos aceitam um número elevado de estrangeiros porque participam do crescimento que esses estrangeiros trazem. Quando esse pacto parece estar sob pressão, o governo endurece as regras, como fez depois das eleições de 2011 e com a introdução do COMPASS. As empresas que dependem de talentos estrangeiros devem, portanto, contar com ajustes periódicos das regras e se planejar para eles.

Notas

1. INSEAD Knowledge, "The world's most talent competitive countries in 2025", 26 de novembro de 2025, knowledge.insead.edu: Singapura em primeiro lugar no GTCI 2025, encerrando a sequência da Suíça no topo nas dez edições anteriores; os dez primeiros são Singapura, Suíça, Dinamarca, Finlândia, Suécia, Países Baixos, Noruega, Luxemburgo, Estados Unidos (que caíram do 3º lugar em 2023) e Austrália; Singapura em primeiro lugar em Generalist Adaptive Skills; retenção de talentos sobe sete posições, para o 31º lugar. ↩
2. Wikipedia, "Top Talent Pass Scheme" (acesso em novembro de 2026): até o fim de 2024, mais de 116.000 pedidos e 92.000 aprovações. Wikipedia, "Top Talent Pass Scheme" (acesso em novembro de 2026): pedidos abertos em 28 de dezembro de 2022; a categoria A exige renda de HK$ 2,5 milhões no ano anterior ao pedido; as categorias B e C destinam-se a diplomados de universidades elegíveis (as 100 primeiras, depois ampliadas para 200), com e sem três anos de experiência profissional; cota da categoria C de 10.000 por ano. ↩
3. Wikipedia, "UAE Golden Visa" (acesso em novembro de 2026): introduzido em 2019 com base na Cabinet Resolution No. 56 of 2018; válido por 5 a 10 anos com renovação automática; abrange investidores, empreendedores e talentos profissionais. ↩
4. Área territorial de cerca de 735 quilômetros quadrados; Department of Statistics, *Singapore in Figures*, edição mais recente. ↩

© 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