A política bilíngue e o mandarim como ativo comercial: consequências práticas

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

A língua como ativo junto ao cliente e como instrumento de compliance

Para bancos, gestores patrimoniais, family offices e escritórios de advocacia, a política bilíngue produz uma força de trabalho em que quase todos falam inglês e muitos entendem uma segunda língua. Essa segunda língua é desigual. Alguns funcionários leem com facilidade documentos jurídicos em chinês. Outros entendem o mandarim falado sem saber escrevê-lo, e muitos singapurenses chineses mais jovens se sentem mais à vontade em inglês do que em mandarim. As instituições que dependem do mandarim para o atendimento ao cliente ou para o compliance devem, portanto, avaliar explicitamente as competências linguísticas e evitar deduzi-las da etnia ou da formação escolar.

Os requisitos linguísticos no recrutamento precisam ser justificados. As Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices pedem aos empregadores que indiquem um requisito linguístico em um anúncio de vaga apenas quando o cargo o exigir e

© 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.

que expliquem o motivo.[1] O Workplace Fairness Act 2025, aprovado pelo Parlamento em 8 de janeiro de 2025, acrescentará proteção legal contra a discriminação no emprego com base em uma lista de características que inclui a língua. Ele ainda não estava em vigor em setembro de 2026 e deve produzir efeitos no fim de 2027.[2] Uma instituição financeira que exige mandarim de um gerente de relacionamento responsável por clientes da China pode justificar o requisito. Um requisito geral para todos os funcionários de front office é mais difícil de defender.

Documentos em chinês, malaio ou bahasa indonésio desempenham um papel importante no onboarding e na verificação da origem do patrimônio. Uma instituição deve saber quem em sua equipe consegue lê-los, quando é necessária uma tradução certificada e como a tradução é registrada no dossiê do cliente. O mesmo vale para os litígios, em que os tribunais judiciais e arbitrais de Singapura trabalham em inglês e a tradução de documentos-chave pode se tornar objeto de controvérsia.

Lista de verificação para instituições

- Avaliar com um teste as competências linguísticas escritas e orais dos funcionários que atendem clientes e dos de compliance, e registrar o resultado. Não deduzi-las da etnia ou da escolaridade.
- Identificar quais segmentos de clientes exigem mandarim, cantonês, hokkien, malaio, bahasa indonésio ou línguas indianas e adequar a composição das equipes.
- Indicar requisitos linguísticos nos anúncios de vagas apenas quando o cargo os exigir, com o motivo, em conformidade com as diretrizes tripartites e, quando estiver em vigor, com o Workplace Fairness Act 2025.
- Assegurar que documentos em chinês ou em outras línguas usados na verificação da origem do patrimônio sejam lidos por funcionários qualificados e, quando necessário, traduzidos por um tradutor certificado.
- Reconhecer, em documentos e correspondência, a diferença entre caracteres simplificados e tradicionais e entre os usos da China continental, de Taiwan e de Hong Kong.

© 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.

- Manter o inglês como língua dos documentos determinantes e registrar qualquer versão paralela em chinês, com uma cláusula que indique qual versão prevalece.
- Investir nas competências de segunda língua dos funcionários por meio de treinamento, missões temporárias na China ou na Indonésia e programas como os oferecidos pela Business China.

Notas

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, orientações sobre anúncios de vagas: requisitos linguísticos como "Mandarin-speaking" apenas quando necessários para o cargo, com explicação do motivo. ↩
2. Allen & Gledhill, "Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination", 23 de janeiro de 2025, allenandgledhill.com (acesso em novembro de 2026): projeto aprovado em 8 de janeiro de 2025; características protegidas: idade, nacionalidade, sexo, estado civil, gravidez, responsabilidades de cuidado, raça, religião, competência linguística, deficiência e condição de saúde mental, sendo raça, religião e língua agrupadas; Herbert Smith Freehills Kramer, "Workplace Fairness Act to take effect end of 2027", 10 de dezembro de 2025, legal500.com (acesso em novembro de 2026): a lei "expected to come into force at the end of 2027"; o segundo projeto de Workplace Fairness foi aprovado em 4 de novembro de 2025. ↩

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.

© 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.

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

© 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.