UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE LETRAS
DEPARTAMENTO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS
CENTRO DE AVALIAÇÃO DE SUFICIÊNCIA EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

PROVA DE SUFICIÊNCIA EM LÍNGUA FRANCESA – 24-03-2017

(não serão corrigidas provas feitas a lápis; somente com caneta preta ou azul)
(as respostas devem ser dadas em **Língua Portuguesa padrão**)
(é permitido o uso de dicionários IMPRESSOS)

1) D'après le texte lu, dites si les affirmations ci-dessous sont vraies (V) ou fausses (F) : (1,0)

a) Les clientes peuvent entrer dans les magasins en portant un voile. ( )
b) La question du port de voile ne provoquera pas de grosses discussion dans le pays. ( )
c) Le gouvernement a envie d'établir la règle de la neutralité religieuse pour ses fonctionnaires. ( )
d) L'entreprise ne peut renvoyer ses employés dû à leur religion. ( )

2) En portugais, faites ce qui est demandé par la consigne :
   2.1) Expliquez le cas de Samira A. (1,0)

_____
_____
_____
_____

   2.2) Expliquez le cas d'Asma B. (1,0)

_____
_____
_____
_____

   2.3) En quoi ils se diffèrent ? (2,0)

_____
_____
_____
_____
_____

3) Traduisez l'extrait ci-dessous vers le portugais : (5,0)

Les entreprises privées ont le droit, sous conditions, d'interdire le port du voile à leurs salariées. Telle est la réponse donnée mardi 14 mars par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Une décision qui ne manquera pas de soulever des débats tant le sujet est sensible dans de nombreux pays européens, en particulier en France.
La Cour de Luxembourg précise néanmoins le cadre dans lequel une telle mesure peut être mise en œuvre sans être discriminatoire. Il faut en premier lieu qu'un règlement intérieur de l'entreprise prévoit l'interdiction pour les salariés de porter sur le lieu du travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Il n'est pas question de pouvoir cibler une confession plus qu'une autre. Mais, poursuit la cour, si cette règle aboutit à une « discrimination indirecte », à savoir que seules les femmes musulmanes choisissant de porter le voile sont concernées par la mise en œuvre de cette règle, il

faut que cela soit « objectivement justifié par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité ».