

A regra geral: é aplicável a lei do país em que se encontra o trabalhador.

A Lei nº 7.064/82 trata da proteção aos brasileiros que são contratados ainda no território nacional para trabalhar no exterior e dos empregados transferidos. No dizer do artigo 2º está o enquadramento do trabalhador tutelado por esta lei:

**Art. 2º** - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido: I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Nos casos de conflito entre leis internacionais, deve-se aplicar a mais benéfica para o trabalhador, de acordo com o art. 3º.

A jurisprudência assim entendeu:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR. LEI BRASILEIRA. INCIDÊNCIA.**

1. Aplica-se a lei brasileira aos contratos de trabalho celebrados no Brasil que tenham por objeto a prestação de serviços em país diverso caso a legislação pátria seja mais benéfica ao empregado se comparada com normas estrangeiras. Inteligência da Lei nº 7.064/82.
2. Revela-se ainda mais imperativa a aplicação da lei nacional ao empregado contratado no Brasil para prestação de serviços no exterior ante o registro constante do acórdão regional de que a Reclamada nem sequer trouxe aos autos a legislação estrangeira à qual pretende atribuir eficácia.
3. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - Acórdão AIRR - 1108-52.2011.5.18.0002, Relator(a): Min. João Oreste Dalazen, data de julgamento: 30/04/2014, data de publicação: 09/05/2014, 4ª Turma).

Existem alguns direitos específicos, tais quais:

- **Salário:** Por ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência, estando sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.
- Deve ser pago ao empregado o **adicional de transferência** para possibilitar a adaptação do trabalhador no exterior e que cubra a moradia e outros gastos advindos da mudança.
- O trabalhador faz jus ao pagamento dos valores das **férias e de viagem**, inclusive acompanhado da família.
- **Depósito de FGTS**, mesmo trabalhando no exterior.
- Direito à **aviso prévio**.