Não se resolve o conflito por hierarquia, por especialidade ou ainda pela promulgação mais recente, mas sim pela norma que mais protege o trabalhador. Porém, pode existir o conflito de duas normas que têm benefícios diferentes ao trabalhador: nesse caso, existem três teorias.

Teoria do conglobamento

Se preocupa com a norma como um todo, aplicando, exclusivamente, aquela que for mais favorável ao trabalhador, sendo que elas devem ser comparadas em seu conjunto. Ao estabelecer a comparação por conjunto, acaba-se por considerar o caráter unitário de cada uma, excluindo a possibilidade de aplicar simultaneamente disposições de um regime e de outro. Essa teoria preza pela integridade e pela preservação da essência da norma, pois deve-se escolher a norma com mais vantagens para o trabalhador.

Teoria da acumulação

Vai retirar de cada norma apenas o que é mais conveniente ao trabalhador; são frações das leis para buscar em cada uma o mais favorável. Em outras palavras, usa-se os “retalhos” mais favoráveis do dispositivo, descartando o restante da norma. Essa teoria não é muito aceita, pois a “colcha de retalhos” formada acaba por criar uma nova norma.

Teoria do conglobamento mitigado

Seleciona, dentro de um conjunto, os institutos que podem ser apreciados separadamente, como o regime de férias, o regime de despedimento, aviso prévio. Segue o mesmo esquema da teoria da acumulação, mas aqui os temas devem ser respeitados.

Exemplo

Se o acordo coletivo traz mais benefícios do que a legislação sobre férias para o trabalhador, deve-se aplicar todo o conjunto (todas as disposições) acerca de férias; não se pode pegar apenas os artigos de interesse. É como se fosse um bolo: não se pode comer apenas o recheio e descartar a massa, precisa ficar com o pedaço inteiro.