Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica para o trabalhador muito se assemelha à aplicação mais favorável que vimos no tópico anterior. Ele também deriva do princípio de **proteção ao trabalhador**, e visa a garantir que, em se **havendo normas de diferentes fontes de direito do trabalho versando acerca de suas condições de trabalho, escolher-se-á sempre a mais benéfica dentre todas elas.** Intuitivo, não?

Quanto às normas, se houver, por exemplo, disposições da CLT acerca de um determinado trabalho, mas o contrato firmado entre a empresa e o trabalhador dispuser de cláusula mais benéfica, aplica-se a disposição do contrato em detrimento da legislação vigente.

Também encontra fulcro no **princípio da vedação do retrocesso social**, afinal, se o trabalhador pode usufruir de melhor condição, não se deve aceitar que a ele seja aplicada condição menos favorável.

Nesse sentido, é válido destacar alguns exemplos. Um deles é o art. 468 da CLT, o qual estabelece que os contratos individuais de trabalho só podem ser alterados por **mútuo consentimento** e desde que **não sejam prejudiciais ao empregado.**

> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Outro exemplo é a Súmula 51 do TST, que consolida o princípio da condição mais benéfica e dispõe o seguinte:

> As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973).

É importante lembrar também que a CLT estabelece, em seu artigo 614, parágrafo 3º, **prazo máximo de dois anos para a duração do acordo**. Tal medida visa tentar assegurar os direitos dos trabalhadores.

> Art. 614. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.