Para a celebração do acordo ou convenção é necessário convocar a Assembleia Geral, pois um acordo coletivo não poderá ser decidido individualmente pelo presidente do sindicato. A forma da convocação é prevista no estatuto do sindicato, entretanto, o quórum para aprovação do instrumento coletivo é previsto em lei:

1. **Primeira convocação**: 2/3 dos associados da entidade para convenção coletiva; 2/3 dos interessados da entidade para o acordo coletivo.
2. **Segunda convocação**: 1/3 dos associados da entidade para convenção coletiva; 1/3 dos interessados da entidade no caso de acordo coletivo. Se a entidade possuir mais de 5.000 associados, o quórum, na segunda convocação, será de 1/8 associados.

A celebração do instrumento coletivo é um ato formal, solene, ou seja, deverá ser escrito, sem emendas ou rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma via destinada ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego. O instrumento coletivo deve possuir um conteúdo obrigatório, na forma do art. 613 da CLT:

> **Art. 613.** As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
>
> I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
>
> II - Prazo de vigência;
>
> III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
>
> IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
>
> V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
>
> VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
>
> VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
>
> VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
>
> Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

## Prazo de Vigência

Com a Reforma Trabalhista, há previsão expressa no art. 614, §3º da CLT vedando a ultratividade do acordo coletivo. Com isso, passa-se a aplicar, aos instrumentos coletivos de trabalho, a **Teoria da Aderência Limitada ao Prazo (sem ultratividade)**.

Isso significa que as conquistas obtidas vigoram pelo prazo fixado no próprio instrumento coletivo. Após esse período, se não houver nova negociação, os trabalhadores perdem automaticamente os direitos adquiridos.

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

## Depósito do acordo ou convenção

Depois de formulado, o negociado deve ser encaminhado ao órgão competente em 8 dias para entrar em vigor. A vigência começa 3 dias depois do depósito. Após o depósito há um prazo de 5 dias para a divulgação do negociado nas respectivas empresas.