

# Estudos recentes envolvendo a contabilização de opções a empregados a valor justo

Alexssander de Antonio Nunes  
José Augusto Veiga da Costa Marques

Mestrando em Contabilidade pela FACC-UFRJ  
alexnunes1@uol.com.br  
Professor-Doutor no Mestrado em Contabilidade da FACC-UFRJ

## **RESUMO**

As opções de ações, paralelamente ao uso em bolsa de valores, têm sido utilizadas, principalmente nos últimos 15 anos, como um tipo de remuneração variável.

Característica peculiar nesse uso consiste em, ao mesmo tempo, premiar os funcionários com base no desempenho financeiro da empresa, e propiciar aos mesmos a sensação de se enquadrarem também como acionistas da empresa, possibilitando adicionais ganhos inerentes à posição. Esta última se apresenta como um componente psicológico e pode ser utilizada em alinhamento de interesses divergentes entre os anseios dos funcionários e dos acionistas. Na visão contábil, tal fato durante anos gerou e ainda gera muitas discussões, a respeito da mais acurada forma de mensuração e divulgação dos gastos das empresas com a implantação desses tipos de incentivos.

Este artigo tem como intuito apresentar de uma forma concisa, os principais conceitos e particularidades destes planos de incentivos, o histórico das formas de mensuração surgidas, como se apresenta a contabilização das opções de ações a funcionários na atualidade, e os estudos recentes relacionados à matéria.

## **1 - INTRODUÇÃO: PLANOS DE INCENTIVOS BASEADOS EM OPÇÕES DE AÇÕES**

Conforme rege a prática das Sociedades Anônimas, há a separação entre a propriedade e o controle dos recursos, e desta separação, potencialmente existem os chamados conflitos de agência. Conforme Jensen e Meckling (1976) existem dois sujeitos: o principal e o agente. O principal, na impossibilidade por qualquer motivo de poder administrar a empresa, delega ao agente a responsabilidade de administrar os seus recursos. Os conflitos surgem a medida que os interesses particulares do agente não são os mesmos do principal, o agente desse modo gere a Companhia não com vista a vontade do principal, mas com vista ao seu interesse particular. Por isso, surge na Teoria da Agência os chamados custos de agenciamento, que são os custos incorridos para alinhar os interesses entre estes sujeitos, e fazer com que o administrador trabalhe de acordo com o interesse do acionista.

Dentre os modos de alinhar interesses, a remuneração fixa começou a perder espaço para formas variáveis de remuneração, transformando os funcionários em participantes nos resultados do negócio, seja através da participação dos lucros apurados e na participação em outros resultados alcançados, financeiros ou não-financeiros. Dentre os vários tipos de remuneração variáveis existentes para premiar o trabalho dos funcionários das organizações, um deles consiste no pagamento atrelado a ações e a opções de ações.

A idéia da remuneração em ações surgiu em decorrência do fato que a empresa deve ser gerida sem vida definida, com enfoque de modo análogo ao princípio da continuidade constante nas Ciências Contábeis. O intuito maior consiste em que, a organização tendo vida infinita, gere valor a todos os envolvidos na sua existência e que a sua administração seja feita de modo que ela, ao menos, retenha uma parte do valor que ela produz para continuar a progredir ao longo dos anos. Este tipo de remuneração se tornou de destaque e relevância a partir da década de 1980, onde se verificou grande crescimento do seu uso, gerando altos ganhos para os beneficiários destes planos.

Passagens, que demonstram quanto este tipo de incentivo tomou espaço no ambiente corporativo, constam de Catanach (2003, p. 386) e Rosen (2002), nas quais descrevem que, de exclusivos para executivos-sênior das grandes Companhias, estes planos durante a década de 1990 tiveram um crescimento vultoso, acreditando-se que mais de 10 (dez) milhões de empregados, incluindo os de nível médio, possuem planos de opções de ações. Outra, de Kraizberg, Tziner e Weisberg (2002, p. 384) citam um estudo de 1997 realizado pelo *National Center for Employee Ownership* – NCEO<sup>1</sup>, que indica entre 17 a 18 milhões de pessoas nos EUA sejam beneficiários de planos de incentivos baseados em opções de ações, que as mesmas têm recebido um total de mais de US\$ 650 bilhões em ações, e que os planos existem em pelo menos 10.000 empresas.

Outros exemplos dos montantes envolvidos são discriminados por Smith e Wallace (1997, p. 479) e por Weston, Chung e Siu (1998, p. 399-400). Os primeiros, em um estudo envolvendo a *Chrysler Corporation*, descrevem que o então CEO Lee Iacocca obteve renda anual somente com exercício de opções, no período de 1983 a 1992, variando entre US\$ 2 milhões e US\$ 10 milhões, com um pico de US\$ 13.459.450,00 em 1987. Em comparação, a remuneração média total em outras fontes se situou em volta de US\$ 1,5 milhão. Os últimos citam a *Disney*, onde em 1995, o então presidente Michael Eisner realizou US\$ 200 milhões em exercício de opções de ações, valor este mensurado face a elevação do preço das ações da Companhia, de US\$ 7,00 a unidade em 1986 para US\$ 64,25 em 1995. O quadro anterior o apresenta com um ganho de pouco mais de US\$ 617 mil.

Conforme consta em Smith e Wallace (1997, p. 460) a adoção deste tipo de incentivo é antiga, demonstrada pelo estudo na *Chrysler Corp*, onde a aprovação dos planos de outorga de opções pelo Conselho de Administração data de 1952. No Brasil as primeiras implantações dos planos de incentivos em opções de ações datam da década de 1970, adotados pelas empresas norte-americanas instaladas no país, que praticamente ‘copiaram’ a metodologia para os executivos aqui locados. Nos últimos anos verifica-se um crescimento muito grande na adoção desse tipo de incentivo em empresas de destaque e em atividades diversas, exemplo da *Bristol-Myers Squibb*, eleita a maior empresa do setor farmacêutico no anuário Maiores e Melhores da revista Exame em 2000 e uma das 100 Melhores Empresas para se Trabalhar-2003, classificação apresentada pela mesma publicação, que o oferece a praticamente todos os funcionários (Silveira, 2000, p. 48).

A idéia da remuneração em opções consiste em conceder numa data específica aos empregados (*grant date*) opções para compra de lotes de ações no futuro, a um preço de exercício fixo, que seja igual ou acima do preço de mercado corrente da época da concessão. O incentivo oferecido torna-se ‘combustível’ para que os empregados trabalhem duro, a fim de que melhorem o desempenho da empresa e, conseqüentemente, aumentem o preço unitário de mercado da ação, excedendo-a do preço de exercício. Quando chegar o prazo para exercício das opções, os empregados desembolsarão o valor de exercício e

receberão as ações. Daí em frente existem dois caminhos: poderão realizar um ganho, revendendo-as ao preço de mercado corrente, ou continuar com os títulos, aguardando aumentos adicionais e recebendo dividendos, como os demais acionistas. Obviamente, se o preço de exercício excede o preço da ação, os empregados não exercerão suas opções (Hoskin, 1997, p. 724-725, e Anthony e Govindarajan, 2002, p. 620).

O efetivo pagamento aos empregados pode ser feito pelas próprias ações da Companhia, em opções de ações ou outros títulos de participação, emitidos a favor dos empregados; ou em espécie, no qual os valores estão atrelados ao valor de mercado das ações da Companhia no futuro. Em todos os tipos a recompensa depende de eventos futuros e, em quase todos, continuar empregado é um elemento necessário para o direito continuar vigente. Exceto situações especiais, a popularidade do plano depende da perspectiva do mercado de ações da empresa e das taxas consideradas no contrato de opção (Kieso e Weygandt, 1998, p. 857).

Desse modo, a primeira vista constata-se que a maior vantagem para a empresa, neste tipo de benefício oferecido é, além do fato de atrair e reter profissionais com talento em um mercado competitivo (Chiavenato, 1999, p. 254; Kieso e Weygandt, 1998, p. 877), também proporciona que a motivação dos funcionários seja dirigida para os resultados da empresa a curto e a longo prazos. (Robbins, 2001, p. 199 e Sul e Kim, 2003, p. 37). Conforme Sanders (2001, p. 488) e Niemann e Simons (2003, p. 322) as ações e opções de ações alinham interesses, desencorajam comportamentos oportunistas, promovem a maximização de bom comportamento e proporcionam altos níveis de desempenho.

Parte dessa motivação é detectada pelo dado que os funcionários se enquadram também no papel de acionistas, no qual, mantendo o direito de participação na empresa, mesmo se a deixarem no futuro, continuam com a posse dos títulos (Weston, Chung e Siu, 1998, p. 302 e Ross, Westerfield e Jaffe, 2002, p. 502). Contudo, existem casos de planos de opções que apresentam restrições em contrato, cuja venda pelo funcionário após a data de aquisição deve obedecer a um certo período de carência (Anthony e Govindarajan, 2002, p. 620).

Conforme comprovado pela popularidade apresentada anteriormente, este tipo de transação traz a possibilidade de altos ganhos, tanto para empregados quanto para empresas. Para os empregados, sejam eles executivos ou não, a preferência por remuneração em ações e opções é detectada pela possibilidade que elas os tornem milionários, se a Companhia obtiver sucesso nos seus negócios (Kieso e Weygandt, 1998, p. 853).

Para as empresas, o grande crescimento em popularidade de uso das opções de ações se deve pela possibilidade de tomada de recursos para investimentos, em atendimento a obtenção das suas metas e objetivos operacionais, táticos e estratégicos, a baixo custo (Johnson, 2003; Chen, 2003, p. 942 e Ross, Westerfield e Jaffe, 2002, p. 502), bem como podem ser usados em uma grande variedade de atividades de reestruturação (Weston, Chung e Siu, 1998, p. 294).

Inerente ao tratamento desse tipo de instrumento, a volatilidade de preço das ações é de tamanha relevância, considerado o grande problema no uso das opções como incentivo. A sua ocorrência, influenciada por fatores externos ao controle da administração (como conjuntura econômica e política nacional e internacional, comportamento do mercado de valores mobiliários, expectativas referentes à própria empresa perante o mesmo mercado) afeta o preço das ações no mercado financeiro e o valor dos incentivos concedidos, abalando toda a estrutura de criação de motivação, proporcionada pela expectativa de ganhos futuros (Anthony e Govindarajan, 2002, p. 620). Do mesmo modo que em toda

transação que envolve valores mobiliários, o fator risco é inerente ao negócio. Como um jogo, a possibilidade de altos ganhos incorre em riscos na mesma proporção para os funcionários, riscos estes nem sempre de controle pleno da gestão da organização (Silveira, 2000, p. 51).

Mesmo considerando a volatilidade e o risco envolvidos, um estudo demonstra que os planos de opções ainda são potencialmente grandes motivadores. Trabalho de Kreizberg, Tziner e Weisberg (2002, p. 385) considera que, de menos motivador que um simples incentivo por mérito ou participação nos lucros pela característica da não-linearidade entre o esforço e o resultado econômico-financeiro, o incentivo em opções torna-se potencialmente motivador pela existência de um componente psicológico, na qual a sensação da propriedade da empresa pode reverter esta potencial queda de motivação, no trabalho e no alcance dos resultados almejados. Também relacionado aos riscos, considerando os conflitos de agência e ao conservadorismo do comportamento do administrador na tomada de decisões, Sanders (2001, p. 488) discrimina que o pagamento em opções cumpre uma importante função, como uma ferramenta útil na persuasão de executivos a se engajarem em maiores riscos a longo prazo.

#### **Os planos de incentivos baseados em opções se apresentam de diversas modalidades:**

Opções de ações incentivadas ou não-qualificadas (*Stock Options*) – Diferem quanto a tributação, que oneram a empresa ou o funcionário e quanto a lista de funcionários elegíveis;

Ações fantasmas (*Phantom Stocks*) – Trata-se da concessão de uma quantidade de ações apenas registradas extra-contabilmente. No fim de determinado período, elegíveis têm o direito de receber uma gratificação igual à valorização das ações no mercado desde a data da concessão;

Direitos de valorização das ações (*Stock Appreciation Rights*) – Representam direitos. Neste tipo de plano, funcionário é dado o direito de receber partes de valorização de ações-objeto, que são definidas como o excesso do preço de mercado da ação na data de exercício, acima de um preço pré-estabelecido quando na concessão do direito;

Ações de desempenho (*Performance-Type Plans*) – Trata-se da concessão de determinada quantidade de ações a um executivo quando determinadas metas de longo prazo são atingidas; e

Unidades de desempenho. – Constituem-se no pagamento de uma gratificação, pelo cumprimento de metas a longo prazo (Kieso e Weydandt, 1998, p. 874-877, Anthony e Govindarajan, 2002, p. 620-622, Kochan e Barocci, 1985, p. 260-261, Smith e Wallace, 1997, p. 485 e 489 e Epstein e Mirza, 2003, p. 670).

Outros tipos encontrados são as opções restritas (*restricted options*), observadas pela concessão de um determinado número de ações que devem ficar com o profissional por um período pré-definido, e o efetivo pagamento fica vinculado à permanência dele na organização (Vogel, 2001), e a simples custódia das ações por um período e após este, o funcionário passa a ter a posse plena do título (Bruhl, 2003).

## **2 - NORMAS CONTÁBEIS RELACIONADAS AOS PLANOS DE INCENTIVOS EM OPÇÕES DE AÇÕES**

Na visão contábil, os gastos referentes a concessão de ações e opções a empregados são considerados despesa com remuneração. As práticas contábeis atualmente utilizadas referem-se as normas do FASB, do IASB e pronunciamentos da CVM e do IBRACON.

### **2.1 – FASB**

No FASB, as normas que tratam da matéria da remuneração em ações e em opções são a APB n. 25 – *Accounting for Stock Issued to Employees*, o FAS n. 123 – *Accounting for Stock-Based Compensation* e o FAS n. 148 – *Accounting for Stock-Based Compensation – Transition and Disclosure: an amendment of FASB Statement n. 123*.

Nos EUA, o início da preocupação com o tratamento contábil das opções de ações vem desde 1972, quando o *Accounting Principles Board* – APB, predecessor do FASB, emitiu a norma APB n. 25, na qual especificava que o custo das opções na data da distribuição deveria ser medido por seu valor intrínseco, que consiste na simples diferença entre o valor de mercado corrente da ação e o preço de exercício da opção (SFAS n. 123, 1995, § 3º), considerado o ganho que poderia ser realizado se a opção fosse exercida de imediato (Stickney e Weil, 2000, p. 684 e Arya e Sun, 2004, p. 305).

Compreende-se por este método que, se o preço de exercício definido era igual ao valor de mercado corrente, não era atribuído custo algum para as opções concedidas. Percebendo essa possibilidade, as empresas recorreram desses recursos para remunerar seus empregados.

Para Bodie, Kaplan e Merton (2003, p. 43) a adoção da lógica descrita anteriormente partiu do princípio que, como não há uma efetiva transferência de dinheiro na data da concessão do incentivo, o evento não teria importância, e por isso não haveria reconhecimento contábil de qualquer dispêndio. Mas, segundo os mesmos autores, motivado pela inauguração da Bolsa de Valores de Chicago – CBOE e pela publicação de um método matemático de precificação de opções (o modelo *Black & Scholes*) em 1973, o mercado para este tipo de derivativo financeiro cresceu de tal forma que muito da evolução do mercado de opções se deu face às negociações com opções de ações de funcionários. Desse novo contexto, ficou claro que o valor das opções era muito maior que a simples diferença ditada pela então norma em vigor. Diversos pronunciamentos foram dados quanto a esta nova realidade e ao obsolescimento em que a norma se encontrava.

Por isso, no início da década de 1980, a *American Institute of Certified Public Accountants* – AICPA como assessoria da *Securities and Exchange Commission* – SEC e outros interessados ligados ao ramo empresarial começaram a rever a norma e propor alterações, culminando com a emissão, em 1995 do FAS n. 123, que recomenda o reconhecimento das opções de ações pelo valor justo, no qual as opções são mensuradas na data de concessão do incentivo, o cálculo feito por um modelo de precificação (*Black & Scholes* ou outro) e este valor reconhecido como despesa. Ainda há a permissão do uso da norma anterior e, em caso da empresa continuar com a norma antiga, em Nota Explicativa às Demonstrações Contábeis deverá ser expresso os valores e as diferenças no resultado quando do cálculo a valor justo (SFAS n. 123, 1995, § 5º, Anthony, 2004, p. 89, Stickney e Weil, 2000, p. 685-686 e Smith e Wallace, 1997, p. 484).

Declarações críticas a atual norma existem, e dizem respeito principalmente ao termo ‘recomendação’. Conforme Bodie, Kaplan e Merton (2003, p. 43-44) e Arya e Sun (2004, p. 305) esse novo critério foi considerado um meio-termo que refletiu o grande *lobby* de

empresários e políticos contrários ao registro compulsório, o qual predominou na discussão do tema no FASB, sob o argumento que a economia norte-americana tinha crescido graças a adoção da prática anterior, e que as normas alteradas, estancaria a geração de novos negócios no país, no sentido de redução dos gastos com pesquisa, desenvolvimento e equipamentos, e que o emprego estaria ameaçado.

Informações importantes a respeito da adoção da atual prática e que valem citação, consistem na de Maris, Maris e Yang (2003, p. 672), que demonstram a aversão por parte das empresas no reconhecimento do valor justo. Os autores, através do estudo dos demonstrativos contábeis do exercício de 1996 de 93 empresas que possuíam opções de ações a funcionários, em nenhuma delas houve o reconhecimento da despesa pelo valor justo, fazendo somente a divulgação *pro forma* em nota explicativa.

Outras informações partem de Balsam, Sami e Shahid (2003, p. 36) e de Bodie, Kaplan e Merton (2003, p. 44). Os primeiros, em um estudo com uma amostra de 242 empresas, encontraram diferenças muito significantes nos valores de despesa com remuneração de opções e o resultado da empresa após a adoção do valor justo para as mesmas opções. Os últimos, em ilustração do montante da diferença, citam que, se a *AOL Time Warner* tivesse em 2001 registrado como despesa e a valor justo suas transações relacionadas com opções de ações a funcionários, o resultado se reverteria de um lucro operacional divulgado em torno de US\$ 700 milhões para um prejuízo operacional de US\$ 1,7 bilhão.

Em complementação do FAS n. 123, consta vigente o FAS n. 148, que adiciona métodos alternativos a respeito da transição para o reconhecimento das operações a valor justo e na divulgação das transações.

Em 31 de março de 2004 o FASB emitiu uma proposta de alteração da norma SFAS 123, intitulada *Share-Based Payment* abrindo novas discussões para a melhor mensuração, contabilização e divulgação das opções de ações (FASB, 2004).

## **2.2 – IASB**

No IASB, até 2003, a norma que mais se aproximava do tratamento da emissão de opções de ações era o IAS n. 19: *Employee Benefits*, revisada em 2000. A mesma tem como objetivo prescrever o método de contabilização e divulgação dos benefícios a empregados de uma forma genérica, sendo esses benefícios divididos em de curto prazo, de longo prazo, de quitação e de compensação patrimonial (IBRACON, 2002, p. 360).

Como descrito, a norma é genérica e superficial, faz somente recomendações da forma ideal de divulgação das informações. Conforme dispõe o apêndice C, § 94, não há a plena exigência, tanto na divulgação das informações referentes aos planos de incentivos baseados em opções de ações, quanto na mensuração dos montantes a valor justo, por não haver ainda consenso internacional sobre essas matérias (IBRACON, 2002, p. 457).

Recentemente o IASB criou, após um período de discussões, uma nova modalidade de norma, denominada *International Financial Reporting Standards – IFRS*, no qual o intuito é o desenvolvimento por completo de um adequado sistema contábil internacional envolvendo as várias partes interessadas ao redor do mundo, incluindo contadores, analistas financeiros e outros interessados das normas financeiras, órgãos reguladores regionais, bolsas de valores, acadêmicos e a grande comunidade dos mercados financeiros (Epstein e Mirza, 2003, p. 7). O órgão enfatiza que os recentes eventos ocorridos no mundo corporativo (como os escândalos contábeis, as práticas de Governança Corporativa e o crescimento dos mercados em áreas antes inatingíveis) são de importância para o alcance

de informações com alta qualidade (que provêm alta neutralidade, transparência e comparabilidade das informações para auxiliar os gestores a tomar decisões econômicas).

Frutos dessa nova modalidade já existem. Em fevereiro de 2004 foi emitido o IFRS 2 – *Accounting for Share-Based Payment*, que trata da remuneração em ações ou outros instrumentos de participação, propondo principalmente que a despesa deve ser reconhecida e declarada pelo valor justo, mensurada por um modelo de precificação reconhecido, revogando os dispositivos à matéria constantes no IAS n. 19. (Maris, Maris e Yang, 2003, p. 669, e IASB, 2004). O objetivo da IFRS 2 é o da organização especificar um reconhecimento financeiro quando se compromete com uma transação de pagamento baseado em ações. Em particular, a IFRS exige que a Companhia reflita em seu resultado e em sua posição financeira os efeitos das transações de pagamentos baseadas em ações, incluindo despesas associadas com a concessão de opções de ações a funcionários.

### **2.3 - CVM e IBRACON**

A CVM, como órgão responsável pela disciplina, fiscalização e desenvolvimento do mercado de valores mobiliários (CVM, 2003), também preocupada com a correta divulgação das informações referentes aos planos de benefícios em opções de ações, emitiu em janeiro de 2004 o Ofício-Circular/CVM/SNC/SEP n. 01/2004, no qual, dentre vários outros assuntos relevantes, discrimina suas considerações sobre a matéria de remuneração por ações e opções.

O referido ofício descreve as opções de ações como uma modalidade de remuneração a empregados; informa sobre a prática contábil norte-americana; sobre a proposta de padronização internacional; sobre os métodos matemáticos de precificação; e sobre os aspectos corporativos da aprovação do plano de opções.

Na contabilização dos planos de remuneração por ações e opções, o órgão recomenda à Companhia que a despesa oriunda desse tipo de incentivo seja reconhecida no período de sua ocorrência, e estimado pelo valor justo. Enquanto esta atitude não se transforma em uma exigência, é solicitado ao menos que as empresas divulguem em Nota Explicativa às Demonstrações Financeiras Padronizadas qual seria o saldo do Resultado do Período e do Patrimônio Líquido, caso houvesse sido feita tal contabilização.

Na parte ‘divulgação em demonstrações contábeis e informações periódicas dos planos de opções’, o referido ofício informa a aprovação da Norma de Procedimento de Contabilidade – NPC n. 26/01 do IBRACON pelo parecer de orientação CVM n. 371/00, e que as Companhias devem divulgar em Nota Explicativa às Demonstrações Contábeis e no formulário Informações Trimestrais – ITR as seguintes informações relativas aos Planos de Opções, comparativamente aos respectivos períodos anteriores:

A existência de Planos de Opções, com a descrição de sua natureza e condições;

As descrições da quantidade, natureza e condições, e montante de opções outorgadas, exercidas e expiradas, detidas por cada grupo de beneficiários, incluindo o seu preço de exercício ou, a forma de cálculo para obtê-lo;

O percentual de diluição de participação a que eventualmente serão submetidos os atuais acionistas em caso de exercício de todas as opções a serem outorgadas;

Quanto às opções exercidas, a descrição da quantidade de ações entregues por classe e espécie, o preço total e unitário de exercício relativamente a cada uma das classes e espécies, e o respectivo valor de mercado nas respectivas datas;

As datas ou períodos em que poderão ser exercidas opções pelos beneficiários, e as em que são expiradas;

Descrição das eventuais negociações envolvendo ações em tesouraria para efetuar o resgate das opções, indicando a quantidade de ações, por classe e espécie, bem como o valor recebido pela Companhia; e

O efeito na Demonstração do Resultado do Exercício e no Patrimônio Líquido, caso a contabilização por valor justo tivesse sido feita (CVM, 2004).

Conforme o próprio ofício, entende-se que num futuro próximo seja implantada uma instrução específica que trate da matéria, regulamentando de forma mais eficaz tanto o tratamento contábil quanto a divulgação das informações.

### **3 – FORMAS DE CONTABILIZAÇÃO DOS PLANOS DE INCENTIVOS EM OPÇÕES DE AÇÕES**

Usualmente, o tratamento contábil atual dos planos de remuneração em opções segue o seguinte trâmite: Quando da concessão do incentivo, o valor apurado da diferença entre o preço de exercício e o preço de mercado das ações-objeto do plano (que é a despesa total com remuneração em ações) não sofre reconhecimento contábil. O reconhecimento será feito através de uma amortização linear, dentro do período de carência, onde o funcionário ganha o direito de exercício das opções, no futuro. A contrapartida do evento contábil é a abertura e incrementos anuais, numa conta denominada Capital Social – Opções de Ações, no Patrimônio Líquido. No término do período de carência, esta conta no PL possui como saldo o valor total da despesa, e quando do exercício há o incremento no disponível (pelo pagamento dos funcionários pelas ações adquiridas) e reversão da conta do PL, de Capital em Opções, para aumento de Capital Subscrito. A diferença por unidade e total, entre o valor pago e o valor contábil da ação, é reconhecido como ágio. Se as opções não forem exercidas, a reversão deverá ser feita para uma Conta de Opções de Ações expiradas (Kieso e Weygandt, 1998, p. 855-856).

Mas este tipo de reconhecimento possui variações, como a distinta proposta de contabilização de Kaplan e Palepu (2003) que demonstra a possibilidade de se fazer estimativas com maior precisão, considerando a volatilidade do preço da opção e o custo de oportunidade envolvido. Este método é apresentado a seguir, com a exposição de considerações em comparação com o exposto anteriormente.

O método proposto envolve a adição de rubricas no Ativo e no PL. No Ativo é criada uma conta de remuneração em opções paga antecipadamente, no valor igual ao das opções emitidas, a valor justo; no PL cria-se uma conta de capital integralizado em opções, no mesmo montante. Conforme os autores (2003, p. 90) a idéia é análoga ao processo da empresa emitir novas ações e vendê-las no mercado, onde no ativo, em vez de uma conta paga antecipadamente, seriam os recursos no disponível. Em comparação ao método exposto anteriormente, frisa-se a abertura da rubrica no Ativo, diferente do nenhum reconhecimento no método anterior, quando na concessão do incentivo.

Conforme o passar do tempo e dentro do prazo de carência, a rubrica de remuneração em opções paga antecipadamente é convertida em despesa por um método de amortização linear. Em paralelo, a rubrica de capital integralizado em opções é atualizada a valor justo, refletindo as variações ocorridas no recálculo, atribuído a valor de mercado ou a métodos estatísticos de precificação de opções conhecidos e confiáveis. Desse modo, da amortização periódica da rubrica do ativo é somada a variação do valor das opções emitidas, resultando daí a despesa total da distribuição de opções no ano.

Quando no final da carência, a empresa usa o valor justo da opção exercível (equivalendo ao valor real da opção) para fazer o ajuste final na demonstração de resultados e conciliar possíveis diferenças que existam entre o valor justo e o que já foi amortizado.

Se no fim da carência, opções estiverem *in the money*, (valor de exercício da opção abaixo do valor de mercado a vista) o titular pode exercê-las imediatamente, o que acarreta como despesa real de remuneração com opções a diferença entre o preço de mercado e o de exercício. O ajuste na demonstração de resultados deve cessar no início do período exercível ou logo depois deste. Após esta data, qualquer transação que houver, seja de exercício ou expiração do direito, afeta somente o Disponível e o Patrimônio Líquido. Fazendo uma comparação com o método anterior, este não considera a atualização do valor das opções dentro do período de carência, e conseqüentemente não há um ajuste, tanto da amortização anual, quanto do valor final que envolve a despesa com remuneração em opções. Para melhor visualizar as diferenças, a seguir é demonstrado um quadro com as principais características do método de contabilização usual (exposto por Kieso e Weygandt, 1998) e o proposto por Kaplan e Palepu (2003).

**Quadro 1: Principais diferenças entre o método de contabilização apresentado por Kieso e Weygandt e o proposto por Kaplan e Palepu.**

Eventos relevantes	Método apresentado em Kieso e Weygandt (1998)	Método proposto por Kaplan e Palepu (2003)
Reconhecimento da despesa de remuneração em opções da data da concessão do incentivo	não há	Abertura de rubricas no Ativo e no PL
Reconhecimento da despesa de remuneração em opções durante o prazo de carência	Amortização linear da despesa total, durante período de carência, calculada na data da concessão do incentivo e abertura de uma rubrica no PL em contrapartida da amortização	Amortização linear da despesa total, durante o período de carência, calculada na data da concessão do incentivo, somada à variação do valor das opções emitidas, contabilizadas na conta do PL
Reconhecimento da despesa de remuneração em opções no final do prazo de carência	Em valor igual a soma das amortizações e ao saldo total da despesa com remuneração em opções de ações, calculado pelo valor intrínseco ou por um método de precificação de opções, na data da concessão do incentivo	Em valor igual a soma das amortizações, considerando o valor justo da opção exercível (equivalendo ao valor real da opção) para fazer o ajuste final na demonstração de resultados e conciliar possíveis diferenças que existam entre o valor justo e o que já foi amortizado
Exercício das opções	A despesa com opções é igual ao saldo total da despesa com opções de ações, calculado pelo valor intrínseco ou por um método de precificação de opções, na data da concessão do incentivo	O saldo da despesa real com opções é o calculado anteriormente, ajustado à diferença entre o preço de exercício da opção e o preço de mercado da ação, na data de exercício.

Fonte: o autor

Além do método aqui descrito, os autores citam outras duas variações que podem ser implementadas, onde, em vez de fazer o ajuste anual na rubrica do Patrimônio Líquido, fazer na do Ativo a valor justo, e as variações no valor da opção serem amortizadas ao longo do resto da vida das opções. Isso reduz as flutuações na contabilização da despesa, mas envolve cálculos mais complexos. A segunda variação do método pode ser adotada para o contexto de empresas em início de atividade ou em áreas de pesquisa e

desenvolvimento, onde um caminho de contabilização é o diferimento da amortização, até que haja receita suficiente para que o confronto possa ser reconhecido.

## **CONCLUSÃO**

Este artigo se propôs a apresentar de uma forma concisa os planos de incentivos em ações e opções de ações. A proposta se baseou na descrição dos seus conceitos principais e como são operacionalizados, com vista ao mesmo tempo remunerar de forma variável os funcionários das companhias, tratando de alinhar os interesses particulares com os organizacionais.

A respeito das normas contábeis foi visto que as entidades nacionais e internacionais, responsáveis pela discussão dos fatos relevantes que envolvem a administração das Sociedades Anônimas, e emissores das normas contábeis que são regra para todas as principais Companhias do planeta, promovem já há algum tempo discussões referentes ao assunto das opções. O histórico destas discussões revelou que, nem sempre a forma que pareceu ser a melhor foi aceita no meio empresarial, por causa de outros motivos que prevaleceram sobre a transparência do evento.

Mas, uma nova mentalidade parece estar surgindo. O IASB emitiu recentemente um pronunciamento considerando as opções de ações como uma real despesa, e devendo a avaliação ser feita a valor justo. No FASB encontram-se novas discussões com vista a alteração dos padrões vigentes, seguindo a linha do IASB em unificação mundial dos padrões contábeis. Os órgãos nacionais (particularmente a CVM), assistindo ao que ocorre nos mais importantes mercados de capitais no mundo, também trabalha na padronização de tratamento desses tipos de eventos, que poderia alavancar, em muito, o volume das transações no mercado de ações e criar daí uma nova fonte de captação de recursos para estas Companhias investirem no seu negócio principal.

Dos métodos de contabilização aqui expostos, verificou-se que a forma que considera a volatilidade do preço das opções prediz melhor quais os valores que devem ser reconhecidos como despesa, dentro do período de carência; e qual o valor final da real despesa incorrida com a concessão de opções a empregados.

O intuito desse trabalho não foi a busca de uma solução para o problema de avaliação, mensuração e divulgação dos volumes envolvidos nas transações relacionados com ações e opções de ações a funcionários. O presente estudo não encerra o assunto das opções a empregados, ao contrário, ainda há muito espaço para novos trabalhos relacionados ao tema, tratando a respeito de outros métodos de contabilização e estudos empíricos, comparando as formas de contabilização adotadas pelas grandes companhias com as novas metodologias apresentadas.

## **REFERÊNCIAS**

ANTHONY, Robert N. Rethinking the rules of financial accounting. New York: McGraw-Hill, 2004. 233 p.

\_\_\_\_\_; GOVINDARAJAN, Vijay. Sistemas de controle gerencial. Tradução Adalberto Ferreira das Neves. São Paulo: Atlas, 2002. 1019 p.

ARYA, Avinash; SUN, Huey-Lian. Stock option repricing: heads I win, tails you lose. Journal of Business Ethics. Dordrecht, v. 50, n. 4, p. 297-312, Apr. 2004.

BALSAM, Steven; SAMI, Heibatollah; SHAHID, Abdus. Valuation implications of disclosures mandated by FAS 123: accounting for stock-based compensation. American Business Review. West Haven, v. 21, n. 1, p. 30-37, Jan. 2003.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>>. Acesso em: 07 set. 2003.

BODIE, Zvi; KAPLAN, Robert S.; MERTON, Robert C.. Pela última vez: opções de ações são despesa. Harvard Business Review. Boston, v. 81, n. 3, p. 43-51, mar. 2003.

BRUHL, Robert H. A possible solution to the principal-agent problem posed by the corporate CEO. Journal of Business Ethics. Dordrecht, v. 48, n. 4, p. 401-402, Dec. 2003.

CATANACH, Shelley C. Rhoades-. Dot.com or dot.bom? The unpleasant tax surprise of stock options in a volatile market. Issues in Accounting Education. Sarasota, v. 18, n. 4, p. 385-395, Nov. 2003.

CHEN, Chih-Ying. Investment opportunities and the relation between equity value and employees' bonus. Journal of business Finance & Accounting. Oxford, v. 30, n. 7/8, p. 941-973, Sep./Oct. 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457 p.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>>. Acesso em: 06 set. 2003.

\_\_\_\_\_. Ofício-Circular/CVM/SNC/SEP nº 01/2004, de 19 de janeiro de 2004. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>>. Acesso em: 08 abr. 2004.

DYNAMO ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS LTDA. Sistemas de remuneração. Carta Dynamo 40. Rio de Janeiro, 4º trimestre 2003. 6 p. Disponível em: <<http://www.dynamo.com.br/cartas/carta40.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2004.

EPSTEIN, Barry J.; MIRZA, Abbas Ali. IAS 2003: Interpretation and applications of international accounting standards. Hoboken: John Wiley & Sons, 2003. 952 p.

FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. Disponível em: <<http://www.fasb.org>>. Acesso em: 25 abr. 2004.

\_\_\_\_\_. Statement of financial accounting standards nº 123, de Oct. 1995. Accounting of stock-based compensation. Disponível em: <<http://www.fasb.org/pdf/fas123.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2003.

\_\_\_\_\_. Statement of financial accounting standards nº 148, de Dec. 2002. Accounting of stock-based compensation – Transition and Disclosure: an amendment of FASB Statement nº 123. Disponível em: <<http://www.fasb.org/pdf/fas48.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2003.

HOSKIN, Robert E. Financial accounting – a user perspective. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1997. 919 p.

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. IASB issues Standard on Share-based Payment. Feb 19, 2004. Disponível em: <[http://www.iasb.org/news/index.asp?showPageContent=no&xml=10 84 25 19022004 19022005.htm](http://www.iasb.org/news/index.asp?showPageContent=no&xml=10_84_25_19022004_19022005.htm)>. Acesso em: 08 maio 2004.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL. Normas internacionais de contabilidade 2001. São Paulo: IBRACON, 2002. 1248 p.

JENSEN, Michael C.; MECKLING, William H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics. Oxford, v. 3, n. 4, p. 305-360, Oct. 1976. Disponível em: <[http://papers.ssrn.com/sol3/paper.taf?ABSTRACT\\_ID=94043](http://papers.ssrn.com/sol3/paper.taf?ABSTRACT_ID=94043)>. Acesso em: 04 jan. 2004.

JOHNSON, Calvin H. **Stock and Stock Option Compensation: A Bad Idea**. Canadian Tax Journal. Toronto, v. 51, n. 1, p. 1259, 2003. Disponível em: <<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=19&did=000000435067391&SrchMode=3&sid=1&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1082173265&clientId=22460>>. Acesso em: 13 abr. 2004.

KAPLAN, Robert N.; PALEPU, Krishna G. Contabilização de opções: o método do valor justo. Harvard Business Review. Boston, v. 81, n. 12, p. 89-92, dez. 2003.

KIESO, Donald E.; WEYGANDT, Jerry J.. Intermediate Accounting. 9th ed. New York: John Wiley & Sons, 1998. 1423 p.

KOCHAN, Thomas A.; BAROCCI, Thomas A. Human resource management and industrial relations. Boston: Little, Brown and company, 1985. 570 p.

KRAIZBERG, Elli; TZINER, Aharon; WEISBERG, Jacob. Employee stock options: are they indeed superior to other incentive compensation schemes? Journal of Business and Psychology. New York, v. 16, n. 3, p. 383-390, Spring 2002.

MARIS, Brian A.; MARIS, Jo-Mae; YANG, Tyler T. The effect of exercise date uncertainty on employee stock option value. Journal of Business Finance & Accounting. Oxford, v. 30, n. 5/6, p. 669-697, June/July 2003.

NIEMANN, Rainer; SIMONS, Dirk. Costs, benefits, and tax-induced distortions of stock option plans. Schmalenbach Business Review. Duesseldorf, v. 55, n. 4, p. 321-341, Oct. 2003.

ROBBINS, Stephen P. Organizational behavior. 9th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2001. 643 p.

ROSEN, Corey. Five common myths about stock options. Feb. 2002. Disponível em: <[http://www.nceo.org/library/option\\_myths.html](http://www.nceo.org/library/option_myths.html)>. Acesso em: 04 abr. 2004.

ROSS, Stephen A.; WESTERFIELD, Randolph W.; JAFFE, Jeffrey F. Administração financeira. Tradução Antonio Zoratto Sanvicente. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 776 p.

SANDERS, Wm. Gerard. Behavioral responses of CEOs to stock ownership and stock option pay. Academy of Management Journal. Briarcliff Manor, v 44, n. 3, p. 477-492, June 2001.

SILVEIRA, Mauro. Algemas de ouro. Você s.a. São Paulo, ano 3, n. 27, p. 48-54, set. 2000.

SMITH; Kimberly J.; WALLACE, Wanda A.. Instructional case: Chrysler's historical compensation and governance arrangements. Issues in Accounting Education. Sarasota, v. 12, n. 2, p. 457-495, Fall. 1997.

STICKNEY, Clide P.; WEIL, Roman L.. Financial Accounting. 7th ed. Fort Worth: Dryden, 2000. 956 p.

SUL, Wonsik; KIM, Soo-Jung. Are stock option plans utilized effectively for ventures?: evidence from korean venture firms. Journal of Financial Management & Analysis. Mumbai, v. 16, n. 2, p. 37-48, July/Dec. 2003.

VOGEL, Thomas J. Cendant Corp.: A case study examining the compensation and accounting issues involved in a Stock-Option Repricing Program. Issues in Accounting Education. Sarasota, v. 16, n. 3, p. 409-441, Aug, 2001.

WAINSTOK, Leonardo. Um estudo exploratório sobre planos de opções de ações: estudo de dois casos. 2003. 169 f. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Administração) – Faculdades Ibmecc, Rio de Janeiro.

WESTON, J. Fred; CHUNG, Kwang S.; SIU, Juan A. Takeovers, restructuring, and corporate governance. 2nd ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998. 504 p.

(Footnotes)

<sup>1</sup> O National Center for Employee Ownership – NCEO é uma entidade sem fins lucrativos, fundada em 1981, com intuito de fornecer informações confiáveis e objetivas sobre planos de opções em ações para funcionários e outros serviços relacionados, através de pesquisas, publicações, cursos e conferências (Wainstok, 2003, p. 14).