

***STOCK OPTIONS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS E O
DISCLOSURE***

Márcia Adriana Silveira*

Mauro Fernando Gallo**

RESUMO

As empresas veem incrementando o uso de contratos que utilizam o sistema de pagamento em ações ou opções de ações, seja para fornecedores, prestadores de serviços e até mesmo na remuneração de empregados. Este estudo trata especificamente do pagamento de remuneração aos dirigentes com *stock options*, ato sem dúvida muito complexo de ser reconhecido, mensurado e evidenciado pela contabilidade. Internacionalmente, os próprios organismos reguladores da contabilidade nas últimas três décadas não tomaram uma posição firme e definitiva quanto aos procedimentos a serem utilizados. Como no Brasil este assunto ainda é muito pouco debatido, acreditamos que este estudo pode colaborar para provocar uma ampliação do debate, necessário não só no meio acadêmico mas também profissional, pois trata-se de tema de vital importância para aperfeiçoamento do *disclosure* das demonstrações financeiras.

Palavras-chave: opções, opções de ações, remuneração de empregados.

ABSTRACT

Companies have been increasing the use of contracts under the payment system by stocks or stock options, to suppliers and also for employees' remuneration. The main proposal of this Paper is analyzing specifically the remuneration payment to the company executives with stock options, an act very complex to be recognized, measured and evidenced by accounting. In an international level, even the accounting regulating entities during the last three decades did not adopted a firm and definitive

* Contadora, Mestre em Educação e Doutoranda em Contabilidade FEA-USP.

** Economista, Mestre em Controladoria e Contabilidade Estratégica e Doutorando em Contabilidade FEA-USP.

position with regarding to the procedures to be used. As in Brazil this matter is not much discussed yet, we believe that this study may contribute to a discussion enlargement, necessary both in the academic environment and the professional, since is a matter of essential importance to the perfection of the financial statement disclosure.

Key words: options, stock options, employees' remuneration.

Introdução

A adoção da prática de planos de remuneração para dirigentes de alto nível, incluindo *stock options*, apresentou um significativo crescimento nas últimas décadas. Em nível internacional, este assunto é tido como complexo, existindo vários pontos que são extremamente discutíveis. Neste artigo será tratado o que consideramos fundamental - o *disclosure* - para que a contabilidade possa fornecer boas informações aos seus usuários.

Na realidade, existem vários tipos de acordos de pagamentos baseados em ações, opções de ações e outros instrumentos patrimoniais, seja com fornecedores de mercadorias ou prestadores de serviços, podendo até mesmo incluir empregados. Neste estudo estaremos tratando dos contratos de remuneração de dirigentes empresariais mediante *stock options*.

As opções de ações dão o direito - mas não a obrigação - a seus portadores de comprar ou vender certa quantidade de ações, por um preço pré-determinado, denominado preço de exercício, por um período de tempo ou em uma data específica. Normalmente, os compradores das *stock options* pagam um prêmio pela aquisição de tal direito.

Quando se trata de planos de remuneração de empregados temos as chamadas *employee share options*, que apresentam algumas características distintas, tais como:

- a) O valor do prêmio, normalmente, não será pago monetariamente e à vista, mas sim com a prestação de serviços pelo empregado;
- b) Geralmente não podem ser transferidas como as demais opções; há um período mínimo a ser cumprido para que possa exercer a opção, como as opções do tipo européia, enquanto as demais normalmente são do tipo americanas, podendo ser negociadas a qualquer momento;

- c) O prazo contratual destas opções geralmente é longo, ou seja, é comum que seja de 10 anos, enquanto nas opções normais os prazos são curtos como 90 ou até 180 dias;
- d) Há também o chamado período de *blackout*, ou seja, um período de restrição, o qual não ocorre nas opções normais no mercado;
- e) As *employees stock options* não podem ser utilizadas como *hedge* enquanto nas opções normais do mercado é comum a utilização em *hedge*.

As corporações freqüentemente usam as opções de ações para remunerarem seus empregados mais qualificados, ou seja, conforme cita Mantzke e Clinton (2003), esta forma de remuneração permite aos dirigentes o direito de comprar ações de sua corporação empregadora por um preço específico fixado *a priori*, chamado de preço de exercício, em uma data ou período de tempo, determinado no futuro. Historicamente, continuam os autores, somente os executivos de alto nível recebiam a maior parcela de seus honorários por meio de opções de ações, mas com o passar do tempo percebe-se que empregados de vários níveis de uma corporação começaram a ser remunerados desta forma também.

Motivar os empregados a maximizar o valor da empresa é um antigo problema das companhias; a Teoria da Agência visa, com a remuneração por *stock options*, se não solucionar, ao menos minimizá-lo, alinhando os objetivos do agente com o do principal, ou seja, o investidor - acionista ou quotista - da entidade, fazendo com que os administradores pensem e ajam como proprietários do negócio. Com isto, a companhia visa aumentar a eficácia ampliando seus resultados ao longo do tempo, gerando valor para a entidade; essa postura melhora o valor de suas ações no mercado, aumentando, portanto, a riqueza dos investidores da companhia.

Com o aumento do preço das ações, a remuneração baseada em ações torna-se muito mais valorizada. Entretanto, no caso de gerentes que são remunerados somente com salários fixos, eles freqüentemente sentem pouco incentivo para gerar valor para a corporação. Por essa razão, atualmente as empresas têm usado mais a remuneração por meio de ações ou opções de ações para gerentes de nível mais baixo e outros empregados das empresas.

Ao tratar do *disclosure* das *stock options*, alguns questionamentos são recorrentes e nos últimos anos vêm preocupando as organizações normativas da Contabilidade mundialmente, bem como os empresários, tais como: estas operações devem ser registradas nas demonstrações financeiras? Devem constar apenas nas Notas Explicativas? Quando devem ser reconhecidas? Por qual valor?

A intenção deste trabalho é debater o que vem ocorrendo nos últimos anos com relação a estes questionamentos e confrontar com a Teoria da Contabilidade. Aparentemente, são questões simples, mas os detalhes operacionais poderão confirmar a complexidade do assunto.

O principal objetivo é verificar se os procedimentos até aqui adotados estão devidamente apoiados na Teoria da Contabilidade, analisando e verificando o estabelecido quanto a estes aspectos e à forma de *disclosure*.

Considerando como primeira pergunta a ser respondida – se deve ou não constar das demonstrações financeiras –, em caso afirmativo estarão implícitas as seguintes questões: como a contabilidade reconhece este tipo de remuneração? No passivo ou patrimônio líquido? É ou não um custo?

Estas questões, em conjunto com outras, inquietam os pesquisadores e estudiosos da ciência contábil; o objetivo principal é, assim, dar uma colaboração analisando as normas e confrontando-as com a Teoria da Contabilidade. Não houve, contudo a intenção de pretender esgotar o assunto, mas principalmente motivar o debate no meio acadêmico e profissional no País, que ainda encontra-se muito acomodado em relação aos debates internacionais que ocorrem atualmente.

Os objetivos alcançados pela remuneração dos empregados por meio da emissão de opções de ações são muitos, tais como: aumentar o fluxo de caixa líquido, conservar o caixa para novos investimentos da empresa, reduzir custos e satisfazer os empregados, alinhando o comportamento dos gerentes com os objetivos dos acionistas; assim, os empregados ficam mais motivados ou incentivados, entre outros motivos positivos deste meio de pagamento de funcionários.

Estas vantagens têm provocado um incremento contínuo na utilização das *stock options* ou *share options* como importante forma de remuneração aos dirigentes empresariais das maiores corporações mundiais. É importante observar que a não contabilização dessas operações pode até gerar em algumas situações mais específicas grandes escândalos administrativo-financeiro-contábeis no mundo empresarial.

No entanto, o hábito de não registrar essas remunerações é generalizado, conforme mostra um estudo de Pat McConnell (1999), *apud* Mantzke e Clinton (2003), indicando que apenas duas companhias do *Standard Poor's (S&P) 500 Index* registravam em suas demonstrações financeiras as despesas incorridas com a remuneração em *stock options*.

Com o fim de avaliar o impacto representado por tal situação em termos econômicos e financeiros, é importante lembrar que, caso todas as empresas do S&P 500

registrassem em suas contabilidades o montante total dos planos de remuneração pagos com *stock options*, o somatório dos lucros dessas empresas em conjunto seria reduzido em vinte e três bilhões de dólares, o que significaria uma redução de 6% nos resultados totais obtidos.

Apenas três anos depois, em 2002, a Merrill Lynch realizou uma estimativa de que os valores que representavam tais remunerações e não constavam das demonstrações financeiras haviam se elevado e já representavam 10% dos lucros totais alcançado pelas companhias da S&P 500, o que registrou um significativo incremento de 66%.

Os pesquisadores e a comunidade contábil em geral têm visto com maior interesse a contabilização das opções de ações de empregados, pois um debate vem se instalando nos meios empresariais sobre o lançamento ou não das opções de ações nas demonstrações financeiras. Esta prática é muito intensa em vários países; no Brasil, porém, ainda é inexpressiva, contanto apenas com a adesão de algumas grandes organizações, principalmente as multinacionais.

Mesmo com esses montantes envolvidos e com um amplo debate internacional sobre o tema, no Brasil não tem havido publicações em quantidade significativa sobre um assunto de tamanha importância. A hipótese que se apresenta é se os planos de remuneração de altos dirigentes com *stock options* ou *share options*, como também são conhecidas, não devem ser registrados na contabilidade.

A metodologia utilizada neste trabalho compreende a pesquisa bibliográfica através de artigos científicos, das publicações dos organismos reguladores da Contabilidade, tais como IASB – *International Accounting Standards Board*, FASB – *Financial Accounting Standards Board*, e livros de Teoria da Contabilidade.

O ponto central da pesquisa foi o debate estabelecido pelo G4+1 *Position Paper: Accounting for Share-based Payment* – material para discussão emitido para comentários e sugestões pelo *staff* do IASB, analisando as principais posições ao redor do mundo e confrontando-as com a Teoria da Contabilidade.

A escolha deste tema deve-se à necessidade de provocar a ampliação do debate sobre o assunto no Brasil, pois, conforme já destacamos anteriormente, muito pouco tem se discutido no País, até o momento.

Não podemos esquecer que quando estamos falando de opções estamos tratando de derivativos que são instrumentos financeiros extremamente recentes no mundo empresarial, os quais ainda são pouco conhecidos por boa parte dos profissionais e

estudiosos da contabilidade, mas que mundialmente vem apresentando crescimento no volume de negociações não só no exterior, como no Brasil.

Somente alguns poucos profissionais, e normalmente da área ou setor financeiro, é que tem um bom conhecimento sobre os derivativos e mesmo assim restrito a operacionalização dos respectivos produtos, sem dominarem tanto a parte contábil como a tributária destes instrumentos.

Desta forma, a discussão aqui estabelecida poderá ajudar a promover um maior conhecimento tanto do instrumento como de sua contabilização e tributação a um dos tipos específicos de derivativos que são as *stock options*, como forma de remuneração de dirigentes corporativos.

Tratamento contábil-financeiro: Um histórico

O tratamento contábil-financeiro das remunerações por meio de opções de ações tem passado por mudanças nas últimas três décadas. Em 1972, o grupo decisor dos padrões contábeis resolveu não obrigar as corporações a lançarem como despesa a emissão de opções de ações utilizadas como remuneração. Vinte anos mais tarde, o FASB resolveu revisar este assunto - passaram a considerar mais atentamente a questão dada sua grande importância.

No ano de 1993, o FASB, num esforço de fazer as demonstrações financeiras mais transparentes, decidiu que as companhias deveriam reconhecer como despesa a remuneração de empregados por meio de opções de ações. Entretanto, havendo uma corrente contrária a essa idéia, então o grupo de decisores do FASB resolveu emitir o *Statement of Financial Accounting Standards (SFAS) n.º 123*, em dezembro de 1994 - um compromisso entre o que o FASB originalmente propunha e o que os opositores desejavam. Este padrão recomendou, mas não obrigou as companhias a lançarem as remunerações de empregados por meio de opções de ações como despesa no cálculo do resultado das operações da empresa.

Para Ciccotello e Grant (1995), o *Accounting Principles Board Opinion n.º 25 (APB 25)*, substituído pela nova proposta do FASB com relação à contabilização da remuneração baseada em opção de ações, deveria mudar os demonstrativos financeiros drasticamente, especialmente o de pequenas companhias que adotam este tipo de remuneração para seus empregados. Esta era a opinião do autor na época; nascia então uma controvérsia entre as entidades, pois as mudanças propostas envolviam a

mensuração e o reconhecimento da despesa de remuneração de empregados por meio de opções de ações, o que afetaria principalmente as pequenas empresas.

Na realidade não se deveria considerar a possibilidade do não reconhecimento de tais operações pela contabilidade, pois são situações que afetam economicamente as entidades. O IASB no *Concepts Statement* n.º 1, no parágrafo 39, diz: “...*Financial reporting should provide information to help investors, creditors, and others assess the amount, timing, and uncertainty of prospective net cash inflows to the relate enterprise...*”

A alternativa dada pelo APB 25 quanto a reconhecer a despesa com *stock options* no resultado da empresa, ou relatar nas Notas Explicativas, acabou contribuindo para deixar ainda mais indefinida esta situação, dificultando de forma significativa a análise comparativa das demonstrações financeiras, uma vez que cada empresa adotou livremente uma forma de procedimento. Ademais, como visto anteriormente, os valores envolvidos nessas operações são bem elevados, podendo comprometer boa parte dos resultados das corporações.

O APB 25 relata sobre o custo da remuneração de empregados com opções de ações, o qual corresponde à diferença entre o preço de mercado das ações e o preço de exercício das opções, multiplicada pela quantidade de ações a que o dirigente tem direito. A despesa ou custo é medido pelo excesso, ou seja, enquanto o preço de mercado é maior do que o preço de exercício, considerando o montante total do lote de ações adquirido pelo empregado, no caso de aquisição das ações diretamente da empresa, pois esta diferença não será recebida pela companhia. O valor do conjunto das opções de ações também corresponde a remuneração por serviços prestados.

Para prêmios fixos, a despesa deve ser medida quando a opção é concedida – *Grant date*. O resultado não corresponde diretamente à despesa com remuneração, desde de que a opção de ação do empregado não tenha valor intrínseco, quando concedido. No plano variável, a despesa não é finalizada na data da concessão, ou seja, o número de ações que um empregado recebe deve depender do alcance do desempenho futuro ou de flutuações futuras do valor das ações. Para remunerações variáveis, a despesa deve ser estimada e reconhecida entre a data da concessão e a data final de mensuração.

Ainda para Ciccotello e Grant (1995), a *APB Opinion n.º 25* teve um efeito negativo em vários aspectos na remuneração por ações. O mais significativo para o FASB foi o não reconhecimento do custo de

remuneração de um empregado quando as opções de ações são concedidas.

Com relação ao reconhecimento ou não das opções de ações pela contabilidade das entidades, alguns estudiosos defendem que o pagamento efetuado com tais instrumentos não deveria resultar como despesa, por não haver o consumo de bens da companhia e nem a ocorrência de obrigações.

Nessa linha, representando o *European Commission Internal Market*, Karel Van Hulle (2001), participando do debate do *G4+1 Position Paper*, no que tange ao reconhecimento de custo, afirma:

“So as long as the Grant of the option is recorded as a credit to equity and not as a liability, there is no cost to be recognized in the income statement. It is at most only an opportunity cost of the company, which is weathered by the owners by way of dilution.”

Desde que uma opção dilui a propriedade existente do acionista, sua emissão é vista como uma transação entre os acionistas, o que não deveria ser objeto de reconhecimento nas demonstrações financeiras.

Já o SFAS n.º 148, de 31 de dezembro de 2002, comenta Mantzke e Clinton (2003), diz que as companhias devem escolher em lançar as opções em despesas, devendo estimar seus custos desde a data original efetiva do SFAS n.º 123. O efeito do resultado desta discussão nos relatórios financeiros das empresas e a reação de mercado deixa uma situação dúbia quanto às demonstrações financeiras, dificultando suas análises e comparações.

Em março de 2003, o FASB anunciou que estava elaborando um projeto buscando melhorar a contabilização e a evidenciação das remunerações baseadas em opções de ações; em abril de 2003, o Grupo votou unanimemente para que a remuneração baseada em opções de ações aos empregados resultasse em um custo a ser reconhecido como despesa na demonstração de resultados. Essa decisão converge para o que o IASB - *International Accounting Standards Board* já defendia - o lançamento da remuneração a empregados, baseada em ações, como despesa.

Segundo Cai (2004), em julho de 2004 os Estados Unidos emitiram o *Stock Options Accounting Reform Act, House Representatives - H.R. 3574*; esta legislação deveria efetivamente proibir a remuneração de empregados com opções de ações, exceto para executivos da firma. Isto é visto por muitos observadores como contrário aos argumentos do FASB, uma organização independente responsável por estabelecer as regras contábeis americanas. É muito clara sua posição de que a remuneração de empregados por meio de opções de ações é vista como salário ou bônus, isto é, uma despesa, e como tal influencia os resultados, pois subtrai o lucro da empresa.

Sob a ótica de Cai (2004), por outro lado tem-se uma visão distinta das opções de ações, ou seja, tal instrumento é diferente de outras formas de remuneração, constituindo-se portanto de incentivos para um futuro desempenho do empregado na companhia em que trabalha.

As opções de ações, continua o autor, no momento em que é dado o direito ao funcionário de exercê-las numa data futura, não têm custos apurados, nem geram saída de caixa. Com isto, pode-se dizer que a opção é um custo potencial ou contingencial, que não deveria ser considerado como despesa antes de incorrer. Este é um dos pontos que alimentam o debate internacional sobre a contabilização da remuneração de funcionários por meio de opções de ações.

Para Beams (2004), o colapso da Enron, o escândalo da Worldcom e outras companhias em 2002, levaram o FASB a repensar sobre as regras contábeis existentes. Em 1995, o FASB havia criado o SFAS n.º 123, segundo o qual a companhia poderia escolher se as remunerações de empregados por meio de opções de ações seriam ou não consideradas como despesa pelo valor de mercado das opções de ações, ou continuava a seguir o APB n.º 25 e somente evidenciava o fato nas notas explicativas dos relatórios financeiros.

Em março de 2003, o FASB anunciou sua intenção de rever o assunto das remunerações com opção de ações. O novo projeto exposto pelo FASB - o SFAS 123 revisado, que obriga as empresas a lançarem as opções de ações como despesa - entrou em vigor em 15 de junho de 2005. Este SFAS 123 revisado eliminou a alternativa constante do APB Option n.º 25.

Houve uma forte oposição a essa decisão – os lobistas continuaram a pressionar o Congresso para fazer com que o FASB parasse de exigir que as companhias assumissem as opções de ações como despesas.

Após vários anos de debate e a ocorrência de inúmeros escândalos que envolviam tais situações, o FASB e o IASB convergiram para um ponto comum - o reconhecimento pela contabilidade das remunerações mediante opções de ações.

Para Cai (2004), - que pergunta: despesa ou não despesa? - antes de responder a questão, é preciso primeiramente conceituar despesa, que para Hendriksen e Van Breda (1999) é o uso ou o consumo de bens ou serviços para a obtenção de receitas futuras. Para Cai (2004), entretanto, a resposta desta questão depende de saber se a opção dada a um funcionário é uma transação financeira que trará para a empresa uma despesa no

futuro ou apenas um mecanismo de incentivo para melhorar o desempenho da companhia a longo prazo. Opções de ações no mundo real é uma combinação de ambos, ou seja, a remuneração de empregados por meio de opção de ações deveria ter sempre a função de incentivo também.

A mensuração do custo das opções de ações

Questiona-se por que as opções de ações que remuneram dirigentes empresariais têm valor; somente se tiverem valor faz sentido falar em sua mensuração. Fica claro que tais instrumentos devem ser precificados, pois seus portadores têm direito aos benefícios oriundos dos incrementos nos preços à vista das ações da companhia no mercado durante o período contratado.

Qual é esse valor que as *stock options* representam? Para analisar esta situação devemos supor algumas hipóteses. Assim, se tivermos opções de ações da mesma empresa negociadas normalmente no mercado, podemos nos deparar com a seguinte situação, por exemplo: suponha-se que o preço à vista das ações no mercado seja de R\$ 25,00 e que as opções estejam sendo negociadas com o valor do prêmio de R\$ 5,00 por ação, com preço de exercício de R\$ 35,00, no prazo de dois anos. Caso a empresa vendesse no mercado opções de ações com o prazo de dois anos e com o preço de exercício de R\$ 35,00 também, qual seria na realidade a importância paga pela empresa em contrapartida pelos serviços prestados por seus dirigentes? Neste exemplo, seria apenas os R\$ 5,00 do valor do prêmio por ação que o empregado estaria recebendo como pagamento por seus serviços, enquanto o adquirente de uma opção de compra de ação da empresa desembolsaria para adquirir o mesmo direito.

Quando do exercício da opção, supondo que o preço das ações no mercado à vista seja de R\$ 42,00, como o preço de exercício é de R\$ 35,00, pode-se dizer que o dirigente estará obtendo um resultado positivo de R\$ 7,00 por ação adquirida, mas jamais poderíamos dizer que esta diferença positiva represente uma remuneração por serviços prestados, vez que um adquirente de opção de compra da mesma companhia receberia o mesmo benefício sem ter prestado nenhum serviço à empresa.

Dessa forma, fica claro que as únicas possibilidades de valores a serem considerados como remuneração pelos serviços prestados, a serem mensurados, seriam o valor do prêmio das opções, que não é desembolsado pelos empregados e a eventual

diferença existente pela fixação de um preço de exercício inferior ao das opções de ações da mesma companhia, negociadas no mercado, para o mesmo vencimento, constituindo-se assim em uma vantagem ao dirigente. Na prática, esta caracterização fica muito difícil pelas próprias distinções existentes entre as opções de ações, normalmente negociadas no mercado, e aquelas referentes a planos de remuneração de empregados, como prazo de vencimento, restrições etc.

Segundo Hendriksen e Van Breda (1999), a remuneração de empregados por meio de opções de ações tem sido um método amplamente utilizado pelas companhias devido a possíveis vantagens fiscais para seus beneficiários em diversas épocas, uma vez que, não sendo deduzido como despesa na empresa, também não é tributado como receita dos seus dirigentes.

Um argumento que é utilizado pelas entidades e gera muita discussão contábil, é que, os serviços recebidos em troca dos quais as opções de compra de ações são concedidas, não custam nada às companhias e, portanto, não deveriam ser contabilizados. Entretanto, este argumento é fraco, porque se baseia na hipótese de que os custos das empresas devem resultar numa redução de seus ativos. O APB 25 já reconhecia claramente que os contratos de opções de ações representam uma forma de remuneração.

Na opinião de Hendriksen e Van Breda (1999), o método mais lógico de mensuração das opções de ações é o valor monetário dos serviços, medido pelo valor da opção na data da concessão, mas este método é evitado pelos contadores, pois o consideram muito subjetivo e dependente de especulação a respeito do futuro, com toda sua volatilidade.

Os assuntos contábeis relativos aos planos de pagamentos de funcionários por meio de ações são complexos e controversos, principalmente quando se refere ao tratamento contábil deste ato. Algumas jurisdições têm alguns conceitos errados sobre este tema e defendem que as transações envolvendo a compra de serviços de empregados, por meio de ações ou opções de ações, não têm custo e não deveriam ser reconhecidas nas demonstrações financeiras das empresas, mas o G4+1 (2000) conclui que estas transações devem ser reconhecidas.

Segundo os autores do G4+1 (2000), o uso de pagamento de funcionários por meio de ações tem aumentado muito nos últimos anos. Ações ou opções de ações são comumente incluídas como remuneração de diretores e outros executivos de empresas.

Nos Estados Unidos, o *APB 25* (“Contabilizando a emissão de ações para empregados”) requer uma distinção entre os planos não relacionados com o desempenho do funcionário ou fixos e os planos relacionados com o desempenho ou variáveis.

A respeito dos planos não relacionados com o desempenho (fixos), seu custo é medido pelo valor intrínseco na data em que é dado o direito ao executivo de exercer a opção em alguma data futura, a qual dá-se o nome de *grant date*. No caso de planos relacionados ao desempenho (variáveis), o custo é medido pela diferença entre o preço de mercado e o preço de exercício de uma ação na data da mensuração - data em que os empregados são investidos do direito de receber as ações ou opções. Como esta data de mensuração provavelmente será após o *grant date*, qualquer custo está sujeito a incertezas e, assumindo que o preço da ação está subindo, esta incerteza seria maior no caso de planos relacionados com o desempenho. Isto tem tido um efeito perverso nas companhias, desencorajando-as a emitir planos de ações relacionados ao desempenho dos empregados.

O SFAS 123 (“Contabilizando as remunerações com base em ações”) requer que seu custo seja feito por meio do valor justo (*fair value*) de ações ou opções concedidas como pagamento de mercadorias ou serviços, ou até mesmo empregados. As companhias estão mais aptas a aplicar o SFAS 123 do que a APB 25 para transações com empregados. Se aplicado, o SFAS 123 requer que a concessão de ações ou opções aos empregados seja medida pelo *fair value* na data da concessão, independente do tipo de plano concernente.

O SFAS 123 não estabelece regras com respeito à data de mensuração para transações com não-empregados. O SFAS 123 é superior ao APB 25, entretanto, poucas companhias têm escolhido adotar o SFAS 123 para transações com empregados.

O G4+1(2000) ainda trata das transações entre as entidades e seus empregados (incluindo diretores), a partir do momento em que estes fornecem serviços em contrapartida à emissão de ações ou opções de ações pela entidade; recomenda que essas transações deveriam ser reconhecidas nas demonstrações financeiras das companhias, para refletir o recebimento e o consumo de serviços dos empregados e a emissão de instrumentos patrimoniais.

A grande dificuldade após o reconhecimento pela contabilidade, conforme já definido pelo SFAS 123 revisado, que entrou em vigor em 15 de junho de 2005, passa a

ser a mensuração do valor das opções de ações dadas em troca da remuneração por serviços prestados pelos empregados.

Conforme já verificamos, estas opções possuem valor econômico, pois podem conceder a seus possuidores benefícios na compra de ações ou mesmo serem negociadas no mercado após sua liberação. Quando as opções de ações são negociadas em bolsa, o valor é facilmente conhecido, pois é o valor de mercado; mas as opções negociadas no mercado normalmente são as de curto prazo, e não as referentes à remuneração de empregados que correspondem a opções com prazo longo para exercício.

Por outro lado, muitas vezes temos empresas que, apesar de terem ações em bolsa, não têm suas ações negociadas no mercado de opções, tornando bem mais complexa a avaliação das opções entregues a seus dirigentes como remuneração pelos serviços prestados. O *fair-value*, ou justo valor, é o que deve ser utilizado na mensuração das *stock options*, porém não se tem estabelecida uma metodologia e conceituação clara quanto a este tipo de preço.

Os modelos mais utilizados na precificação das *stock options* são o *Black-Sholes* e o Binomial; entretanto não devemos nos esquecer que, quando tais instrumentos são negociados no mercado, geralmente os preços praticados são superiores aos teóricos apurados pelos modelos.

Datas possíveis de mensuração

Uma vez decidido qual será o modo de reconhecimento e a forma de mensuração, a nova questão que se apresenta diz respeito à data a ser utilizada para a mensuração. Existem algumas alternativas a serem consideradas, apresentando cada uma delas vantagens e desvantagens.

Para o G4+1 (2000), existe uma gama de datas possíveis de mensuração das opções de ações emitidas como remuneração de empregados; qualquer uma pode ser usada para calcular o *fair value* das ações ou opções de ações emitidas. O *fair value* das opções de ações para empregados deve ser avaliado para os propósitos contábeis em uma destas datas:

→ *Grant date* (data de concessão): é a data na qual o empregado ou empregador faz um contrato que intitulará o empregado como recebedor de uma opção em uma data futura, sob certas condições.

→ *Service date* (data da prestação do serviço): é a data, normalmente período, em que o empregado desempenha os serviços necessários para tornar-se incondicionalmente titular da opção. Entretanto, os serviços relevantes são geralmente desempenhados num período de tempo ou até mesmo em uma única data; conceitualmente, a mensuração do *service date* é medida pelo *fair value* da data de cada opção quando os serviços são desempenhados.

Por razões pragmáticas, uma aproximação pode ser usada para calcular o custo dos serviços recebidos durante um período contábil em particular. Por exemplo, o *fair value* de uma opção no final de um período contábil pode ser usado, desde que considerado com uma razoável aproximação, ou, ainda, o *fair value* pode ser baseado numa média do preço da ação durante o período.

→ *Vesting date* (data da aquisição de direitos): é a data na qual o empregado, após satisfazer todas as condições necessárias, torna-se incondicionalmente titular da opção. Em muitos casos, desde que uma opção esteja investida, ela pode ser exercida imediatamente.

→ *Exercise date* (data de exercício da opção): é a data na qual a opção é exercida; normalmente corresponde à data de seu vencimento.

As mensurações nas respectivas *grant date*, *service date* e *vesting date* são todas baseadas no pressuposto de que a emissão da opção pela entidade é um instrumento patrimonial que deve ser contabilizado como crédito de patrimônio líquido no momento do recebimento ou da emissão.

Entretanto, se a mensuração a ser usada pelas opções de ações para remuneração de empregados for a chamada *exercise date*, esta deve ser usada para todas as opções de ações, o que significa mensurar todas as outras formas de direitos de subscrição de ação na *exercise date*. Por exemplo, se uma opção de ação é emitida pelo valor à vista, a aplicação da mensuração pela data de exercício deveria resultar no reconhecimento de um ganho ou perda na demonstração do resultado pela diferença entre o caixa recebido na emissão da opção e o *fair value* na data de exercício da opção.

A decisão entre a mensuração pela *grant date*, de um lado, e a *service date* ou a *vesting date* de outro, torna-se uma condição natural que o empregado deve conhecer. Além do mais, uma vantagem pela mensuração pela *vesting date* é que o serviço do empregado é valorizado pelo preço que reflete o desempenho da ação alcançado no final do contrato.

O valor das *stock options* apurado pelo *fair-value* nas diversas épocas ou datas apresentam variações, que em linha geral podem demonstrar valores crescentes à medida que vai se alterando da *grant date* até a data de exercício, afetando as demonstrações financeiras de forma variada.

Conclusão

Este estudo buscou mostrar uma evolução histórica dos pronunciamentos do FASB e do IASB sobre um tema bastante complexo que é a remuneração dos empregados por meio das opções de ações. Este tema gera várias discussões; uma delas é estabelecer se este fato contábil deve ser lançado como despesa ou apenas ser evidenciado em notas explicativas.

O FASB recentemente anunciou o SFAS 123 revisado, no qual a entidade procura dar um enfoque mais sustentável à sua posição contábil sobre o tema, pois o mesmo tem seu impacto econômico relevante e está sujeito a pressões políticas de seus opositores. A grande novidade entre o SFAS 123 original e o revisado é a obrigação das empresas de lançarem a opção de ações como despesa, o que já estava sendo atendido pelas grandes companhias; o maior impacto desta resolução quem sofrerá são as pequenas empresas que terão que se adequar à nova proposta do FASB.

A remuneração de empregados por meio de opções de ações é um assunto muito controverso, porque tem um impacto significativo nas demonstrações financeiras. O conceito de opções de ações é difícil e muitas soluções alternativas têm seus méritos; em virtude da enorme oposição, principalmente aos pronunciamentos do FASB, as empresas devem ficar atentas ao direcionamento dos projetos para os próximos meses.

Constatamos que inicialmente ocorria o não reconhecimento e evidenciação pela contabilidade; posteriormente veio uma fase em que tais aspectos eram opcionais, até chegarmos aos dias atuais, nos quais, após vários e significativos escândalos, os registros contábeis de reconhecimento das despesas passaram a ser obrigatórios.

É interessante notar que eventos econômicos que provocam e representam parcela significativa na alteração dos resultados operacionais das companhias são deixados de fora do balanço e da demonstração de resultados.

Para correção desta situação, a recente convergência entre o FASB e o IASB obrigando o reconhecimento contábil das remunerações de empregados com opções de ações é de fundamental importância no aperfeiçoamento do *disclosure* nas demonstrações financeiras.

Referências Bibliográficas

BEAMS, Joseph, D. *Stock options*. Montvale: Strategic finance: nov 2004, vol. 86, Iss.5; p. 50. Disponível em: < <http://proquest.umi.com> > acesso em 03/04/05.

CAI, Junning. *Options are an expense, but mandatory grant-date expensing is bad accounting*. Washington: Regulation - winter 2004/2005. Vol. 27, Iss. 4; pg. 18.

CICCOTELLO, Conrad S. e GRANT, C. Terry. *Employee stock option accounting changes*. Journal of Accountancy. New York: Jan 1995. Vol 179, Iss.I: pg. 72.

FASB - FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. *Accounting for employee stock options*. Norwalk: FASB ISSUES, 31/7/2002.

HENDRIKSEN, E. S. e VAN BREDA, M.F. *Teoria da contabilidade*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HULLE, Karel V. Posicionamento da *European Commission Internal Market DG sobre G4+1 Position Paper: Accounting for share-based payment*. Brussels: 2001.

IASB – INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. *Share-based payment*. Discussion Papers issued by IASC staff (1998-2000): 1.º/07/2000.

MANTZKE, Katrina e CLINTON, B. Douglas. *Stock options analyzed from three accounting perspectives: managerial, financial and tax*. Management Accounting Quarterly. Spring 2003, Vol. 4, nº 3.