

Análise das diferenças encontradas entre as Demonstrações Financeiras enviadas a CVM e a SEC, a respeito dos planos de incentivos em opções de ações.

ALEXSSANDER DE ANTONIO NUNES
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Resumo

As opções representam um direito de se tomar uma decisão no futuro. Os planos de incentivos atrelados a opções de ações são formas de remuneração variável, no qual ao funcionário é dada a oportunidade para que ele participe da empresa como acionista, e nesta posição, aufera maiores ganhos. Trata-se de um tipo de incentivo que apresenta vantagens para o funcionário e para a empresa.

A Contabilidade trata da mensuração dos valores envolvidos e das formas de apresentação destes valores. Normas específicas constam no FASB e no IASB. No Brasil, a matéria é motivo de pareceres e recomendações da CVM e do IBRACON.

Este trabalho apresenta os fundamentos para entendimento das opções a funcionários e as normas e recomendações existentes ao tratamento contábil dos planos de incentivos. A respeito ao estudo empírico, foram usadas 14 companhias abertas nacionais, selecionadas por critério relevante. As informações coletadas demonstram que há diferença entre o que é divulgado para os órgãos reguladores e o mercado de capitais brasileiro, em comparação aos órgãos reguladores e ao mercado de capitais internacional.

1 – Introdução: O que são os planos de incentivos baseados em opções de ações

Atualmente, sob vários motivos que fazem as empresas serem mais competitivas e buscarem cada vez mais a excelência em todos os seus processos, preocupação é dada quanto a remuneração dos funcionários. Por isso, formas diferenciadas de remuneração de cunho variável tomaram conta do ambiente corporativo, e dentre os vários programas de incentivos existentes, um em destaque, usado principalmente no grau executivo são os planos de outorga de opções de ações da companhia.

Antes de discriminar sobre este incentivo em particular, considerações serão dadas quanto às opções. A definição é simples e de fácil entendimento, conforme exposta a seguir:

Uma opção é um direito de comprar uma quantidade de ações numa data, ou após uma data, no futuro (data de exercício da opção), a um preço fixado na data em que a opção é oferecida (geralmente, um preço de mercado ou pouco abaixo deste)¹ (BOVESPA, 2003 e Anthony e Govindarajan, 2002, p. 620).

Já quanto ao conceito de tais planos, este consta nas normas norte-americanas que tratam da contabilização das transações e pelo IBRACON como:

Um plano de incentivo a empregados baseado em opção por ações (*Employee Stock options Plans – ESOP's*) é quando um seletor número dentro da totalidade do quadro de funcionários, ganha a opção de compra de ações ordinárias a um preço fixo, e este preço de compra é estendido durante um espaço de tempo (APB n. 25, 1972 e SFAS n. 123, 1995).

¹ Particularmente com referência ao desconto, este também é encontrado na norma SFAS n. 123 (1995), onde a mesma discrimina no seu conceito de planos de opções de compra de ações, que o desconto deve ser pequeno, de 5% ou menor.

Planos de opções de ações são aqueles em que o empregado tem direito de receber títulos de participação acionária emitidos pela Entidade (ou sua matriz); ou o valor da obrigação da Entidade para com o empregado depende do valor futuro dos títulos de participação acionária emitidos pela Entidade (IBRACON *apud* CVM (2000).

Os EUA são o país onde é mais difundido o conceito das opções de ações. Do mesmo modo, nele está concentrado o maior mercado de ações do mundo, mercado este muito operado por um volume gigantesco de pequenos investidores, que nele depositam em grande proporção suas poupanças individuais (Chen, 2003, p. 942). Mas não é somente lá que as opções para funcionários apresentaram crescimento de uso. Verifica-se que nos últimos anos, esta forma de remuneração teve grande crescimento em empresas situadas na Bélgica, Alemanha, Itália, Holanda e Espanha (Niemann e Simons, 2003, p. 321).

No Brasil os planos de incentivos em opções de ações estão longe de ser uma novidade. A implantação de tais planos data da década de 1970, adotados pelas empresas norte-americanas instaladas no país, que praticamente importaram a mesma metodologia, para os executivos aqui locados. Nos últimos anos têm-se verificado um crescimento muito grande na adoção desse tipo de incentivo, onde em empresas como a *Bristol-Myers Squibb*, eleita em 2000 pelo anuário “Maiores e Melhores” da revista *Exame*, a maior do setor farmacêutico, o oferecem a praticamente todos os funcionários² (Silveira, 2000, p. 48). No país, o dispositivo legal para a sua ocorrência é expresso na Lei n. 6.404/76, no qual o seu artigo 168, § 3º traz a possibilidade de remuneração dos funcionários ou prestadores de serviços relevantes à empresa através de planos de opções de ações.

Um ponto importante é que as opções a funcionários possuem características próprias, que as diferenciam das opções negociadas livremente no mercado de capitais. As principais são que as opções a empregados apresentam vida muito mais longa, face o período para o ganho efetivo do exercício da opção ser normalmente de cinco a dez anos; e não são transferíveis de titularidade (Bryan, Hwang e Lilien, 2000, p. 664 e Maris, Maris e Yang, 2003, p. 671).

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 (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 (Kieso e Weygandt, 1998, p. 877 e Chiavenato, 1999, p. 254), também proporciona que a motivação dos funcionários seja dirigida concomitantemente, para os resultados da empresa a curto e a longo prazos. (Robbins, 2001, p. 199, 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 desempenho³.

² Além do prêmio descrito anteriormente, a empresa é também considerada dentre as “100 Melhores Empresas para se Trabalhar-2003”, classificação apresentada pela mesma publicação. Em consulta a empresa na sua página institucional na Internet <<http://www.bristol.com.br>> em 15 de junho de 2004, consta a informação que a empresa continua a promover tal modalidade de remuneração.

³ As contribuições a respeito das vantagens das opções são encontradas em Sul e Kim (2003), onde através do resultado de um estudo envolvendo 21 companhias coreanas que possuem planos de opções de ações a executivos e a empregados, os autores confirmaram o argumento que a introdução de tais incentivos melhoram o desempenho da empresa, em comparação com outras que não apresentavam tal variável.

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, 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 (Ross, Westerfield e Jaffe, 2002, p. 502, Chen, 2003, p. 942 e Johnson, 2003), bem como podem ser usados em uma grande variedade de atividades de reestruturação, como a compra de outras empresas, diversificação de atividades e reversão de situações de prejuízos históricos duradouros e até de insolvência (Weston, Chung e Siu, 1998, p. 294).

2 – Normas contábeis vigentes, a respeito da mensuração e divulgação dos montantes

Como em outras transações que envolvem a transferência de ativos, a contabilização de tais programas seguem a certas regras, e as principais são ditadas pelo FASB e pelo IASB. No Brasil ainda não existem regras específicas, existem entendimentos e recomendações de atendimento às mesmas normas internacionais apresentadas a seguir:

2.1 – Norma do FASB

O *Financial Accounting Standards Board* – FASB é o órgão que regulamenta as normas de contabilidade financeira, que se aplicam a todas as companhias de capital aberto e fechado, exceto entidades públicas, nos EUA. Neste país, 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 – *Accounting for Stock Issued to Employees*. Tal norma 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 imediatamente (Smith e Wallace, 1997, p. 484, Pilbeam, 1998, p. 327, Stickney e Weil, 2000, p. 684 e Arya e Sun, 2004, p. 305).

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 da norma SFAS n. 123 – *Accounting for Stock-Based Compensation*. A norma SFAS n. 123 recomenda que o reconhecimento das opções de ações seja feito 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 binomial) e este valor reconhecido como despesa. Pelo texto, ainda há a permissão do uso da norma anterior e, em caso da

empresa continuar a adotar 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, Hoskin, 1997, p. 726, Stickney e Weil, 2000, p. 685-686 e Anthony, 2004, p. 89).

Declarações críticas a atual norma existem, e dizem respeito principalmente à expressão ‘recomenda’ e não ‘obriga’. Conforme Bodie, Kaplan e Merton (2003, p. 43-44) e Arya e Sun (2004, p. 305) esse novo critério foi considerado, na verdade, um meio-termo que refletiu o grande *lobby* de empresários e políticos contrários ao registro compulsório, o qual predominou na discussão do tema no FASB⁴, 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.

Além da SFAS n. 123, consta vigente em relação a remuneração baseada em ações, a norma SFAS n. 148 – *Accounting for Stock-Based Compensation – Transition and Disclosure: an amendment of FASB Statement No. 123* –, datada de 2002, que adiciona métodos alternativos a respeito da transição para o reconhecimento das operações a valor justo e na divulgação das transações.

Em março de 2004 o FASB, através do ofício 1102-100, emitiu uma proposta de alteração (*Exposure Draft*) da norma SFAS n. 123, intitulada *Share-Based Payment: and amendment of FASB Statements n. 123 and 95*, dando abertura para comentário público dos termos propostos de alteração. A proposta de alteração da norma atual do FASB está centrada nos seguintes tópicos:

- Eliminar o método de contabilização descrito pela APB n. 25 e aceito pela SFAS n. 123, no qual o entendimento é que, normalmente, não há reconhecimento do custo de remuneração;
- As despesas de remuneração com opções por serviços prestados devem ser devidamente reconhecidas;
- O valor da remuneração deve ser mensurado por seu valor justo, obtido ou pelo preço corrente de mercado de ativos iguais ou semelhantes, ou calculado por uma técnica de

⁴ Conforme Dechow *et al apud* Balsam, Sami e Shahid (2003, p. 31), durante a discussão que culminou na implantação da norma SFAS n. 123, o FASB recebeu mais de 1,7 mil cartas de opinião crítica à mudança do conceito.

precificação que considere, no mínimo, o preço de exercício da opção, o prazo esperado da opção, o preço corrente da ação-objeto, a volatilidade esperada no preço e a taxa de juros livre de riscos;

- O montante da remuneração deve ser mensurado na data de concessão do direito (*grant date*), reconhecido durante o prazo de duração do serviço prestado; e
- Caso haja modificação nos termos do incentivo após a concessão, as alterações devem ser reconhecidas e os novos montantes devem ser mensurados a valor justo (FASB, 2004).

Na emissão dessa proposta de alteração, o FASB entende que há quatro razões principais para a mudança da norma vigente:

- Prover informação de assunto relevante para todos os interessados, de forma mais eficaz;
- Aumentar a comparabilidade das informações obtidas, e eliminação de formas alternativas de contabilização;
- Simplificar as normas contábeis vigentes; e
- Buscar a convergência internacional das normas referentes a incentivos em ações e opções (FASB, 2004).

A expectativa de decisão e possível alteração na norma estão previstas para o segundo semestre de 2004, sendo a entrada em vigor efetiva das alterações a partir do exercício fiscal de 2005.

2.2 – Norma do IASB

O *International Accounting Standards Board* – IASB, sediado em Londres, Inglaterra, elabora e divulga normas adequadas e uniformes, em contribuição na elaboração e divulgação das demonstrações contábeis, tornando-as aceitáveis internacionalmente.

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).

Em fevereiro de 2004, o IASB, enfatizando 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), emitiu a *International Financial Reporting Standard 2 Share-based Payment* – IFRS 2, em relação a contabilização das concessões a funcionários em opções de ações, depois de um longo processo de discussão iniciado em julho de 2000.

Antes da emissão da IFRS 2, não havia um padrão internacional no reconhecimento e mensuração de pagamentos baseados em ações, forma que cresceu muito nos últimos anos. Em particular, a omissão do reconhecimento da despesa com pagamentos em ações com empregados tem sido considerada por investidores e outros interessados como causa de distorções econômicas e assuntos de Governança Corporativa. A emissão da IFRS 2 satisfaz a

lacuna existente nos padrões internacionais. Os requisitos da IFRS 2 substituem os requisitos divulgados na IAS n. 19 (IASB, 2004a, 2004b).

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 norma 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.

As principais exigências da IFRS 2 são:

- A norma exige da Companhia o reconhecimento das transações de pagamento baseado em ações em suas demonstrações financeiras, incluindo transações com empregados e outras a serem estabelecidas em dinheiro, em outros ativos ou instrumentos de participação na entidade;
- Em princípio, nas transações em que haja o recebimento de bens ou serviços em troca da participação na Companhia, devem estes mesmos bens ou serviços ser mensurados pelo valor justo, extraído ou calculado de uma forma que reflita a realidade com maior aproximação;
- Do mesmo modo, os serviços proporcionados pela empresa a seus funcionários e que geram direitos a participação aos mesmos, devem ser mensurados a valor justo. Este valor é mensurado na data da concessão, porque não é prático estimar com precisão o valor justo dos serviços recebidos;
- Para transações com partes relacionadas, há a presunção que o valor justo dos bens ou serviços recebidos é a melhor estimativa, mensurado na data que a Companhia obtém os bens ou a contraparte entrega os serviços;
- A regra exige que o valor justo das participações concedidas seja baseado no preço de mercado, se avaliável. Em ausência do preço de mercado, o valor justo é estimado usando uma técnica de precificação;
- A regra exige também que haja divulgação quando os termos e condições da opção ou ação concedida são modificados, ou quando a concessão é cancelada, recomprada ou substituída por outra; e
- A norma prescreve várias exigências para uma ampla divulgação, dirigida para melhor entendimento dos interessados nas demonstrações financeiras, que são:
 - Descrição da natureza e extensão dos existentes contratos de remuneração em ações;
 - Determinação do critério para avaliação do valor justo dos bens ou serviços recebidos, ou dos instrumentos de participação concedidos; e
 - Descrição das implicações que os pagamentos baseados em ações, no período relatado, dão no resultado econômico-financeiro da entidade (IASB, 2004b).

2.3 – Recomendações da CVM e do IBRACON

A CVM 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 (ou seja, através de métodos de precificação adequados). 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, do mesmo modo que consta na SFAS n. 123 (1995).

Na parte “divulgação em demonstrações contábeis e informações periódicas dos planos de opções”, consta 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, sempre comparativamente aos respectivos períodos anteriores:

- A existência de Planos de Opções, com a descrição de sua natureza e condições;
- A quantidade, descrição da natureza e condições e montante de opções outorgadas, exercidas e expiradas, se for o caso, detidas por cada grupo de beneficiários, incluindo o seu preço de exercício ou, se for o caso, a forma de cálculo para obtê-lo. A medida da elegibilidade dos beneficiários ao exercício do direito deve ser indicada;
- 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, descrição das ações entregues, em quantidade, classe e espécie, e 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 eventuais datas de expiração;
- 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 essa contabilização 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 - O estudo empírico

A população consistiu em todas as companhias abertas listadas e ativas na CVM, empresas que dentre outras particularidades, são obrigadas a divulgar, periodicamente e de modo amplo, suas informações e resultados econômico-financeiros aos participantes do mercado de capitais, dentre outros interessados.

A amostra inicial escolhida para esta pesquisa foi composta por 35 empresas, no qual o primeiro critério que chegou nessa quantidade foram as companhias abertas que apresentam programas de captação de recursos no exterior via *Depository Receipts* – DR níveis II e III. A relação das companhias elegíveis por esse critério foi capturada via informação da CVM na parte “Companhias Abertas – Programas de DR aprovados”, da sua página na Internet <<http://www.cvm.gov.br>>, acessos em 04 de janeiro de 2004 e em 5 de maio de 2004.

A escolha de tal critério deveu-se ao fato que estas empresas apresentam como característica a particularidade que há, em seus demonstrativos contábeis enviados a SEC e às bolsas de valores internacionais, a obrigatoriedade de atendimento das normas norte-americanas e/ou internacionais de Contabilidade (IAS-GAAP e/ou US-GAAP, respectivamente), dentre elas as relacionadas a operações com ações e opções a funcionários de um modo geral. Por isso, inicialmente foram buscadas as companhias que presumidamente apresentam seus relatórios contábeis com nível informativo e de detalhes maiores.

Dessa primeira amostra de companhias abertas, como segundo filtro foram buscadas as Notas Explicativas às DFP’s enviadas a CVM, referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2003, e analisadas quais empresas apresentam no seu quadro de incentivos, os programas de opções de ações. As DFP’s foram extraídas, via Internet, da CVM, durante o mês de maio de 2004. Como resultado, em 21 empresas não foram encontradas informações a respeito de tais programas de incentivos.

Das DFP’s das 14 empresas restantes que apresentam planos de opções de ações a funcionários e que representam a amostra final, foram verificados o método de divulgação e os graus de abrangência e de detalhes das informações, em comparação com a Deliberação CVM n. 371/00 e com o Ofício-Circular/CVM/SNC/ SEP n. 01/2004, quanto ao volume das informações que devem ser divulgadas.

Por fim, sobre as mesmas empresas da amostra final, foi feita uma nova análise com todas as Demonstrações Financeiras Consolidadas – DFC, tabuladas agora pelo formulário 20-F e enviadas a SEC, confirmando possíveis diferenças relevantes de tratamento que possam existir, entre a divulgação no Brasil e no exterior, especialmente quanto ao volume e qualidade das informações disponíveis para os investidores estrangeiros em comparação com as demonstrações disponíveis para os investidores nacionais. Os relatórios foram obtidos da página da SEC na Internet <<http://www.sec.gov>>, durante o mês de julho de 2004.

4 - Resultados

De um modo geral, o tratamento que as companhias abertas brasileiras oferecem a planos de opções em opções de ações não é uniforme. Nas informações constantes em Nota Explicativa às DFP, praticamente todas as empresas não atendem plenamente ao recomendado pelo IBRACON e pela CVM. Para comprovação, é exposto a seguir um quadro que demonstra de forma resumida o que cada empresa apresenta em seus DFP’s, em comparação ao que recomenda a CVM no ofício-circular CVM/SNC/SEP n. 01/2004.

Quadro 1: Empresas do estudo: informações disponibilizadas pelas companhias, referente às opções de ações a empregados

EMPRESA	Descrição da existência de Planos de Opções, sua natureza e condições	Descrição da quantidade, natureza e condições, e montante de opções outorgadas, exercidas e expiradas, detidas por cada grupo de beneficiários	de participação a que eventualmente serão submetidos os atuais acionistas em caso de exercício de todas as opções a serem outorgadas	Descrição completa das opções exercidas e das ações entregues	Descrição dos períodos em que poderão ser exercidas opções pelos beneficiários e eventuais datas de expiração	Descrição das eventuais negociações envolvendo ações em tesouraria para efetuar o resgate das opções	Descrição do efeito na Demonstração do Resultado do Exercício e no Patrimônio Líquido, caso essa contabilização tivesse sido feita
BANCO ITAU HOLDING FINANCEIRA S.A.	sim, a executivos, não informa o tipo	sim	não há	informa a fórmula de cálculo	sim	não há	não há
BRASIL TELECOM S.A.	sim, a administradores e empregados, ações preferenciais	sim	sim	ainda não houve o exercício	sim	não há	somente calculada a despesa p/ B&S
CIA.BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO	sim, a administradores e empregados, ações preferenciais	sim	não há	sim	sim	não há	não há
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS-AMBEV	sim, a funcionários qualificados (executivos), ações preferenciais e ordinárias	sim	não há	sim	sim	informa a possibilidade	não há
EMBRAER EMP. BRAS. AERON. S.A.	sim, a empregados, ações preferenciais	sim	não há	sim	sim	não há	não há, não é considerada despesa
EMBRATEL PARTICIPAÇÕES S.A.	sim, a diretores e alguns empregados, ações preferenciais	sim	não há	sim	sim	não há	sim
GERDAU S.A.	sim, a administradores, empregados e prestadores de serviços, ações preferenciais	sim	sim	ainda não houve o exercício	sim	informa a possibilidade	não há
TELE CELULAR SUL PARTICIPAÇÕES S.A.	sim, a diretores e executivos-chave, ações preferenciais	sim	sim	ainda não houve o exercício	sim	está implícito, informa a possibilidade de futuros aumentos de capital até um teto	aumento de capital quando no exercício das opções
TELE NORDESTE CELULAR PARTIC. S.A.	sim, a dirigentes, gerentes e principais funcionários, ações preferenciais	sim	sim	sim	sim	não há	aumento de capital quando no exercício das opções
TELE NORTE CELULAR PARTIC. S.A	sim, a executivos-chave e outros empregados, ações preferenciais e ordinárias	sim	não há	ainda não houve o exercício	sim	não há	não há
TELE NORTE LESTE PARTIC. S.A.	sim, a um grupo de executivos, ações preferenciais	sim	não há	ainda não houve o exercício	sim	não há	provisiona a diferença entre o preço de mercado e o de exercício, tratado como despesa com participação dos empregados nos resultados
TELEMIG CELULAR PARTIC. S.A.	sim, a executivos-chave e outros empregados, ações preferenciais e ordinárias	sim	não há	ainda não houve o exercício	sim	não há	não há
ULTRAPAR PARTICIPAÇÕES S.A.	sim, a administradores, não informa o tipo	não há	sim, é zero	não há	sim	sim	não há, informa o valor ser contabilizado como despesa operacional e amortizado por 10 anos
UNIBANCO S.A. E UNIBANCO HOLDINGS S.A.	sim, a executivos, não informa o tipo	sim	não há	ainda não houve o exercício	sim	não há	não há

Fonte: O autor, de posse das exigências constantes na Deliberação CVM n. 371 (2000), amparado pelas informações referentes aos planos de incentivos em opções de ações, constantes em Notas Explicativas às DFP enviadas a CVM.

Do quadro anterior, detecta-se que em todas as empresas constam informações a respeito da existência de planos de outorga de opções de ações a empregados, a natureza e condições. Do mesmo modo, em praticamente todas, os planos são formalizados via contrato entre a empresa e o funcionário, e a administração dos planos é feita por um comitê gestor, designado especificamente para tal atividade.

Ainda a respeito das condições, cada companhia de modo particular delimita os níveis hierárquicos beneficiados e as classes das ações disponibilizadas (a maioria concede ações preferenciais, exceção feita a AmBev e as empresas controladas pela Telpart, que também oferecem ações ordinárias).

Do mesmo modo, quase todas as empresas apresentam, em formato gráfico, informações quanto aos montantes de opções outorgadas que ainda estão dentro do prazo de carência, as exercidas e expiradas, bem como a movimentação de novas outorgas, e informações referentes aos prazos de carência e prazo para o direito de exercício.

Quanto ao percentual de diluição dos atuais acionistas com a emissão de novas ações aos funcionários, não são todas as empresas que divulgam o percentual máximo de novas ações que podem ser emitidas para honrar os compromissos com os empregados. Do mesmo modo, na divulgação quanto a emissão de novas ações ou uso de ações em tesouraria, tal informação é omitida por algumas empresas; em outras consta expressa a possibilidade do uso de ambas as formas.

O ponto onde há a maior diferença de tratamento entre as empresas, com maior grau de subjetividade e arbitrariedade no tratamento do gasto e a conseqüente maior divergência com a recomendação do IBRACON e da CVM, consiste no reconhecimento contábil dos gastos relacionados à outorga das opções. No caso da Embraer, é explícito o não reconhecimento dos gastos como despesa; na Brasil Telecom há somente a informação do valor da despesa, calculada pelo método *Black & Scholes*. A grande maioria das empresas omite informação quanto ao valor da despesa que envolve a concessão, calculado a valor justo, exceção única feita a Embratel, que informa o resultado ajustado, caso a precificação fosse feita por um modelo matemático. Outras empresas (casos da Tele Celular Sul e da Tele Nordeste Celular, que operam comercialmente sob a mesma marca TIM) adotam o diferimento no reconhecimento do gasto, quando no exercício das opções por parte dos empregados.

Situação peculiar é encontrada na Tele Norte Leste, que faz uma provisão do saldo composto pela diferença entre o preço corrente da ação e o preço de exercício na data da concessão. A despesa referente a esta provisão é considerada realizada quando da ocorrência do exercício das opções-objeto do plano e o saldo da provisão é calculado com base na média ponderada anual de opções que se tornam exercíveis.

Em síntese, quanto a descrição dos efeitos da contabilização a valor justo de tais despesas, poucas se dispõem a apresentar os valores envolvidos, e nenhuma delas demonstra explicitamente o efeito da concessão e do exercício das opções no seu resultado operacional.

Na segunda análise efetuada, com base no formulário 20-F, Em resumo, das informações extraídas dos Relatórios 20-F e para melhor visualização das diferenças encontradas, foi confeccionado um quadro com os tópicos principais detectados, apresentado a seguir:

Quadro 2: Informações adicionais encontradas nos Relatórios 20-F enviados a SEC

EMPRESA	INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES ENCONTRADAS NO RELATÓRIO 20-F	CRITÉRIO CONTÁBIL ADOTADO		MÉTODO DE PRECIFICAÇÃO DE OPÇÕES ADOTADO	
		APB n. 25	SFAS n. 123	BLACK & SCHOLES	OUTRO
BANCO ITAU HOLDING FINANCEIRA S.A.	Uso da emissão de novas ações ou de ações em tesouraria. Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo; volume das opções <i>in</i> e <i>out of the money</i> no final de 2003.	X			X
BRASIL TELECOM S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP e cálculo do valor justo das opções. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.		X	X	
CIA. BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS-AMBEV	Uso da emissão de novas ações ou de ações em tesouraria. Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
EMBRAER EMP. BRAS. AERON. S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
EMBRATEL PARTICIPAÇÕES S.A.	Limite do volume de ações do plano frente ao capital total; os níveis hierárquicos elegíveis; quantidade dos beneficiários do incentivo; a prática contábil adotada de acordo com o US GAAP; a movimentação das opções do plano, discriminada concessão a concessão.	X		X	
GERDAU S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
TELE CELULAR SUL PARTICIPAÇÕES S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
TELE NORDESTE CELULAR PARTIC. S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
TELE NORTE CELULAR PARTIC. S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
TELE NORTE LESTE PARTIC. S.A.	Discriminação da prática contábil adotada de acordo com o US GAAP e do índice de correção adotado para o preço de exercício. Como a empresa considera que o incentivo pode ser pago em espécie, a empresa faz uma provisão do saldo, não reconhecendo de modo <i>pro forma</i> .	X			X
TELEMIG CELULAR PARTIC. S.A.	Adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP, cálculo do resultado do exercício e do lucro por ação, com as opções calculadas pelo valor justo. São apresentados os valores das variáveis consideradas no cálculo do valor justo.	X		X	
ULTRAPAR PARTICIPAÇÕES S.A.	Volume de funcionários beneficiados pelo plano, adoção da prática contábil de acordo com o US GAAP. Não consta divulgação <i>pro forma</i> desde que os resultados do uso do método do valor justo para contabilizar os gastos com a remuneração sejam iguais ao método do valor intrínseco.	X			somente usufruto de ações
UNIBANCO S.A. E UNIBANCO HOLDINGS S.A.	Data da aprovação do plano em AGE, volume de beneficiários e montante da despesa reconhecida como remuneração. São apresentadas a prática contábil adotada de acordo com o US GAAP e a movimentação do plano ano a ano.		X	X	

Fonte: O autor, amparado pelas informações disponibilizadas pelos Relatórios 20-F disponibilizados pelas empresas consultadas

De posse do quadro anterior, algumas considerações podem ser feitas. Os valores de movimentação das opções, constantes de forma gráfica e enviados a SEC são os mesmos enviados a CVM. A principal diferença entre os relatórios está em um maior grau de detalhes nos enviados a SEC, quanto à descrição da operacionalização dos planos e informações e a respeito da movimentação dos saldos. Há preocupação de todas as companhias em atender as disposições contábeis constantes na SFAS n. 123, informando o valor do resultado em caso da contabilização da despesa com remuneração ser a valor justo.

Ainda sobre tratamento contábil dos valores envolvidos, as empresas se expressam sobre a não exigência no Brasil, de registro das operações com opções de ações a funcionários como despesa de remuneração. Por essa ocorrência, pode ser explicada a diversidade do grau de detalhismo apresentado entre as companhias, nas DFP's enviadas a CVM, umas

Do quadro anterior, em alguns casos, as diferenças são percentualmente pequenas, mas em outros são relevantes, como na CBD, em que a variação foi de até 5,4% em 2002. Para as empresas que apresentaram o resultado líquido em Reais (AmBev, Embratel, Itaú, Tele Celular Sul, Tele Nordeste Celular, Tele Norte Celular e Telemig Celular), a diferença foi de 1,45%, em média; nas empresas que divulgaram o resultado em Dólares norte-americanos, (casos da Embraer, CBD e Gerdau) o resultado líquido diminuiu em 1,77%, em média. Exemplos de valores podem ser dados pela AmBev, com redução do resultado por volta de R\$ 65,7 milhões nos últimos três anos e na Embraer, com queda de quase US\$ 10,3 milhões no Lucro Líquido, no mesmo período. São valores expressivos pelos montantes, em se tratando de incentivos oferecidos a um seleto número de funcionários, apesar de percentualmente representarem pouco no resultado divulgado (1,57% e 1,5%, respectivamente).

5 – Conclusão

De posse das informações obtidas, os planos de incentivos baseados na outorga de opções de ações representam um tipo de remuneração variável que trata de premiar o funcionário pelo bom serviço prestado, proporcionando a ele elevados ganhos. Seu uso ainda beneficia a empresa pois o funcionário tende a ficar mais motivado e trabalhar com a preocupação de acionista, tratando de decidir não somente em benefício próprio, mas em benefício da organização como um todo.

A respeito da contabilização dos eventos que envolvem a desde a concessão até o exercício das opções e compra das ações-objeto, existem regras específicas, e estas são motivo de discussões por grandes entidades regulamentadoras, onde o histórico mostra que ainda não houve um consenso da melhor forma de avaliar, mensurar e divulgar as informações inerentes a estes planos.

Declarações atuais do IASB tendem a padronizar universalmente o tratamento de opções a empregados, principalmente agora, após a emissão da IFRS 2. O FASB caminha para uma nova regra que seja coerente com a norma do IASB; a CVM apresenta declarações a respeito do assunto em coerência com os entendimentos nestes órgãos estrangeiros e caminha também para uma normatização que não fuja à regra imposta pelo IASB.

Coerente com as considerações apresentadas, no estudo empírico, os relatórios enviados a CVM e ao mercado de capitais nacional apresentam informações a respeito dos incentivos em opções, mas não seguem um padrão de informações básicas, apresentadas no último parecer de orientação emitido pela CVM. Em vários casos, é explícita a menção que, pela legislação brasileira não exigir, as despesas com a concessão de opções não são reconhecidas. Já nas informações disponibilizadas nos relatórios 20-F enviados a SEC e ao mercado de capitais internacional, há a padronização exigida pela SFAS n. 123, considerando o ajuste do resultado e do lucro por ação, caso a contabilização a valor justo fosse feita.

O autor, amparado pelas considerações apresentadas, acredita que a forma que mais aproxima à realidade os valores envolvendo opções é a mensuração a valor justo. A grande maioria das empresas do estudo não faz a contabilização destes ativos considerando cálculos de precificação, situação que tende a mudar com a emissão recente de novas regras e de outras que estão a caminho, que melhorarão em muito o grau informativo na real situação econômico financeira das companhias.

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.

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.

BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br>>. Acesso em: 01 dez. 2003.

BRYAN, Stephen; HWANG, LeeSeok; LILIEN, Steven. CEO stock-based compensation: an empirical analysis of incentive-intensivity, relative mix, and economic determinants. The Journal of Business. Chicago, v. 73, n. 4, p. 661-693, Oct. 2000.

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.

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.

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

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.

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

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

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. About us. Disponível em: <<http://www.iasb.org/about/iasb.asp>>. Acesso em: 08 maio 2004.

_____. 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>. Acesso em: 08 maio 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.

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

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.

PILBEAM, Keith. Finance & financial markets. Houndmills: Macmillan Press, 1998. 390p.

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

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.

SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. Disponível em: <<http://www.sec.gov>>. Acesso em: 05 jul. 2003.

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.

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