

6 Conclusão

Que se espera de um funcionário público que se aposenta ainda jovem: trabalhar ou usar o tempo livre para lazer? Neste trabalho, usamos a reforma previdenciária de 1998, que instituiu idade mínima para a aposentadoria no setor público, para responder esta pergunta. Caso o funcionário público aposentado opte por trabalhar, então a reforma gera uma perda de renda futura que deveria levar a um aumento na poupança do servidor público na implementação da reforma. Caso a opção seja lazer, a reforma leva à perda de lazer futuro que, sob a hipótese de complementaridade com consumo, implica realocação de consumo futuro para consumo presente, ou seja, decréscimo de poupança. A análise dos dados neste trabalho mostra que, relativamente aos militares e outros grupos de controle que não foram afetados pela reforma, a poupança dos servidores civis caiu. Como a decisão de lazer e trabalho depende do salário de mercado, os resultados sugerem que o setor privado não dá um valor significativo para o capital humano do servidor público.

Diversos motivos podem explicar a baixa avaliação que as firmas atribuem ao capital humano público: características particulares dos que são atraídos para o trabalho no governo (por exemplo, uma elevada aversão ao risco), que os tornam menos produtivos no setor privado; ou então predominância no setor público de treinamentos importantes para as atividades do governo, mas pouco importantes para firmas privadas. Qual destas justificativas é a mais relevante é uma questão empiricamente em aberto que constitui importante tópico a ser explorado em trabalhos futuros.

O baixo valor estimado das oportunidades externas dos funcionários públicos, aliado à conhecida estabilidade de empregos no setor público, tem implicações para os incentivos de trabalho. Holmstrong (1999) demonstra que um dos mecanismos de incentivo dos trabalhadores do setor privado é a preocupação em aumentar o valor das alternativas de emprego. Os nossos resultados sugerem que tais preocupações não parecem ser suficientemente relevantes para induzir

incentivos de trabalho no setor público. Como a estabilidade de emprego elimina o mecanismo natural de incentivos em uma empresa – a demissão por ineficiência – uma outra questão relevante para trabalhos futuros é explorar quais mecanismos internos podem substituir os esquemas de incentivo baseados em preocupações de carreira externas à firma.