

4

Estimando o *Trade-off* entre Renda e Lazer

Os resultados da estimação da equação em (5) encontram-se na tabela 4. Na especificação básica (coluna (1)), as *dummies* de ano indicam uma queda na probabilidade de contribuir para previdência privada, em comparação a 1996, comuns a ambos funcionários públicos e militares. O coeficiente das *dummies* é negativo e significativo a 10%, exceção feita para os anos 1999 e 2002 (p-valores de 0,997 e 0,408 respectivamente). A *dummy* de funcionários públicos civis é próxima de zero e tem p-valor de 0,971, não indicando um comportamento diferenciado de poupança entre funcionários públicos e militares. A maioria das variáveis de controle reportadas na tabela é estatisticamente significativa a cinco por cento. O coeficiente da *dummy funcionário1999_{it}* é negativo e estatisticamente diferente de zero (p-valor de 0,051). Ou seja, para os funcionários públicos civis que têm maiores incentivos para um horizonte longo de programação – os chefes de família – a probabilidade de contribuição para a previdência privada caiu 2,8% em comparação aos militares chefes de família.

Esta queda da probabilidade de contribuição para a previdência privada sustenta a hipótese de que a perda de lazer futuro, decorrente do aumento do tempo para a aposentadoria, dominou o efeito riqueza de uma eventual perda de rendimentos de trabalho no setor privado. A dominância do efeito lazer sugere que o capital humano do servidor público não é significativamente valioso para o setor privado.

Na coluna (2) da tabela, decomposmos por categorias etárias a interação do ano da reforma com a *dummy* de funcionários públicos civis. Esta decomposição visa permitir um efeito diferenciado por idade, já que a permanência por mais tempo no setor público depende, pela regra de transição, do tempo de contribuição para a Previdência Social no momento da reforma. Neste sentido, a idade dos agentes funciona como *proxy* para o tempo de contribuição. Relativamente ao militares, os funcionários públicos civis entre 16 e 25 anos reduziram em 4% a probabilidade de contribuição para a previdência privada (p-valor de 0,103); entre

46 e 60 anos de idade, a redução foi de 2,3% (p-valor de 0,060). Para as outras categorias etárias, a redução é em torno de 1%, mas não é estatisticamente diferente de zero.

A redução de poupança é estatisticamente mais significativa entre os de mais idade (46 a 60 anos), que, presumivelmente, têm uma percepção mais clara do que pretendem fazer após a aposentadoria. Um outro argumento para este resultado é a depreciação do capital humano dos indivíduos ao longo do tempo: indivíduos de mais idade, e não apenas os funcionários públicos nesta faixa etária, têm menor valor. Entretanto, mesmo para o mais jovens (16 a 25 anos) há evidência de queda de poupança. Este resultado sustenta a hipótese do baixo valor do capital humano público, pois nesta faixa etária, ainda existe flexibilidade para mudança de empregos.