

DOI: 10.7819/rbgn.v16i52.1615

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS E DO CAPITAL INTELECTUAL

A Percepção de Oportunidades de Negócios por Imigrantes na Espanha: o impacto do capital humano geral e específico

Immigrants' perception of business opportunities in Spain: the impact of general and specific human capital

La percepción de las oportunidades de negocios por inmigrantes en España: el impacto del capital humano general y específico

Rocío Aliaga-Isla¹

Recebido em 24 de fevereiro de 2013 / Aprovado em 06 de outubro de 2014

Editor responsável: João Maurício Gama Boaventura, Dr.

Processo de avaliação: *Double Blind Review*

RESUMO

A percepção de oportunidades de negócios tem um papel muito importante. O presente estudo analisa a influência do capital humano geral e específico de imigrantes em seu país de acolhimento. A análise compara um grupo de imigrantes com um grupo de espanhóis. Para o estudo, foram utilizados dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) de 2008. A técnica utilizada para a análise dos dados foi regressão logística. Os resultados revelaram que o capital humano – como a educação dos imigrantes e dos espanhóis – não é relevante para a percepção de oportunidades de negócios. Pelo contrário, o impacto do capital humano específico na percepção de oportunidades de negócios é em geral relevante para ambos os grupos. Este estudo revela quais tipos específicos de capital humano são relevantes ao processo de percepção de oportunidades por imigrantes. O artigo inova ao oferecer um enfoque teórico à

percepção de oportunidades no âmbito da criação de empresas por imigrantes na Espanha.

Palavras-chave: Oportunidade. Percepção. Imigrantes. Capital humano.

RESUMEN

La percepción de las oportunidades de negocios juega un rol muy importante. Este estudio analiza cómo el capital humano general y específico que poseen los inmigrantes influencia en la probabilidad de percibir oportunidades emprendedoras en el país de destino. El análisis se desarrolla comparando el grupo de inmigrantes con los autóctonos. Para el estudio se utilizan datos del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) del año 2008. La técnica utilizada en el análisis de los datos fue la regresión logística. Los resultados revelaron que el capital humano, como la educación que poseen los inmigrantes y

1. PhD Internacional em Empreendedorismo e Gestão de Negócios. Departamento de Ciências Econômicas e Empresariais, Universidade Autônoma de Barcelona (UAB). [rociodelpilar.aliaga@e-campus.uab.cat]
Endereço da autora: Ronda Industria, 9, 4-4, CP. 08210, Barbera del Valles – Cidade: Barcelona. País: Espanha.

los autóctonos, no es significativo para percibir oportunidades de negocios. Por el contrario, el impacto del capital humano específico en la percepción de oportunidades de negocios, en general, es significativo para ambos grupos. Este estudio revela qué tipos específicos de capital humano son relevantes en el proceso de percibir las oportunidades entre los inmigrantes. Este artículo es novedoso porque introduce el enfoque teórico de la percepción de oportunidades en el ámbito de la creación de empresas por inmigrantes.

Palabras clave: Oportunidad. Percepción. Inmigrantes. Capital humano.

ABSTRACT

Perceiving business opportunities is an important part of entrepreneurship. This study analyzes how immigrants' general and specific human capital influences their likelihood of perceiving business opportunities. Analysis focuses on comparison between a group of immigrants and a group of Spanish citizens. Data from the 2008 Global Entrepreneurship Monitor (GEM) was used. Logistic regression was used to analyze data. Results revealed that both immigrants' and Spanish citizens' human capital such as education is not significant to perceiving opportunities. Much to the contrary: the impact of specific human capital on perceiving opportunities is in general significant to both groups. This research reveals which specific types of human capital are relevant in the process of perceiving opportunities amongst immigrants. This paper is a novelty because it introduces a theoretical approach to the perception of opportunities within the universe of new businesses established by immigrants in Spain.

Keywords: Opportunity. Perception. Immigrants. Human capital.

I INTRODUÇÃO

Olhar para o empreendedorismo como um processo implica reconhecer que a percepção de oportunidades de negócios é o primeiro passo e o marco do empreendedorismo. Isso significa

que a existência de oportunidades desempenha um papel importante neste processo (SHANE, 2003). Em geral, alguns estudos anteriores sobre a percepção de oportunidades de negócios destacou a importância do conhecimento prévio sobre o reconhecimento das oportunidades (SHANE, 2000), o estado de alerta das pessoas (KIRZNER, 1973) e a abordagem baseada em rede (ARENIUS; MINNITI, 2005), entre outros (ARENIUS; MINNITI, 2005; SHEPHERD; DETIENNE, 2005; UCASARAN; WESTHEAD; WRIGHT, 2008). Esses estudos, sem dúvida, ampliaram o conhecimento e a compreensão da identificação de oportunidades. No entanto, a percepção de oportunidades de negócios ainda é necessária para os imigrantes.

Estudos anteriores sobre empreendedorismo imigrante se concentraram na criação de empresas, e menos atenção tem sido dada à percepção de oportunidades de negócios. Nesse sentido, a influência do capital humano geral e específico sobre a percepção de oportunidades de negócios entre os imigrantes não é bem compreendida. Além disso, existe a necessidade de compreender melhor como a percepção ocorre em diferentes configurações. Por essa razão, o presente estudo visa acrescentar à literatura sobre empreendedorismo imigrante a compreensão de como o capital humano específico e geral dos imigrantes desempenha um papel no processo de perceber oportunidades de negócios no país de acolhimento. O capital humano de um imigrante tem configuração e características particulares porque é adquirido em diferentes contextos socioeconômicos. Assim, o estudo do capital humano dos imigrantes é importante porque os imigrantes participam ativamente da economia do país.

Este estudo usa dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) de 2008. Esta base de dados possui informações sobre imigrantes e nativos, as quais nos permitiram classificá-las em capital humano geral e específico. Este capital humano pode influenciar a percepção de oportunidades, independentemente de essas oportunidades serem exploradas ou não (SHANE; VENKATARAMAN, 2000). Com efeito, alguns autores afirmam que pessoas bem-educadas são mais propensas a

perceber e a explorar oportunidades de negócios. As informações e habilidades que a educação e as experiências proporcionam são relevantes para aprimorar o julgamento empresarial, reforçando a capacidade analítica de reconhecer oportunidades.

A educação e as experiências são conhecidas como capital humano geral, que constituem o conhecimento prévio das pessoas, adquirido ao longo do tempo (HAYEK, 1945; VENKATARAMAN, 1997). Além disso, a experiência de gestão empresarial e o treinamento empresarial (AMARAL; BAPTISTA; LIMA, 2011; ARRIBAS; VILA, 2007; LE, 2000) são considerados como capital humano específico, quando há controle de suas características demográficas. Em geral, nossos resultados revelam os diferentes impactos do capital humano específico e geral sobre a percepção de oportunidades de negócios entre imigrantes e nativos na Espanha.

O objetivo deste estudo é fazer as seguintes contribuições. Primeiro, vamos nos concentrar na análise da comunidade de imigrantes na Espanha para estudar a influência do capital humano geral e específico na percepção de oportunidades de negócios. E, em segundo lugar, focamos nossa atenção na realidade da Espanha quanto ao empreendedorismo imigrante e à percepção de oportunidades de negócios, porque a Espanha é um país jovem no processo de imigração (CARRASCO; JIMENO; ORTEGA, 2008; CONDE-RUIZ; GARCIA; NAVARRO, 2008; FERNÁNDEZ; ORTEGA, 2008) e também porque é o país com a maior taxa de imigrantes na União Europeia nas últimas décadas (OBLAK FLANDER, 2011).

O artigo se desenvolve como se segue. A próxima seção é dedicada à revisão da literatura sobre o capital humano, especificamente quanto ao capital humano geral e específico, bem como à percepção de oportunidades de negócios. A seção 3 apresenta o referencial teórico e as hipóteses. A seção 4 apresenta a metodologia e a técnica utilizada para a análise dos dados. A seção 5 é dedicada a descobertas empíricas; a seção 6 apresenta a discussão e conclusão; e a seção 7 apresenta implicações e linhas de pesquisa futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O capital humano geral e específico

A teoria do capital humano refere-se à aquisição de educação e experiências por pessoas. Esse recurso fornece às pessoas conhecimentos que aumentam suas habilidades cognitivas para realizar atividades em qualquer campo. A teoria pressupõe que mais capital humano é melhor, porque ele pode influenciar as pessoas na escolha de carreiras ou mesmo quanto a se engajar em atividades empreendedoras (LUCAS, 1978). O capital humano, no entanto, tem dimensões que foram classificadas como capital humano geral e específico. Por exemplo, BECKER (1962) distinguiu entre o capital humano geral e específico. O autor destacou que o capital humano em geral refere-se a habilidades e conhecimentos que são transferíveis. Seu argumento baseia-se na formação geral e específica, na qual a formação específica aumenta a produtividade nas empresas e a formação geral aumenta a produtividade marginal. Após a definição de Becker, conceitos referentes ao capital humano geral e específico surgiram na gestão (WEISBERG, 1996).

Por exemplo, alguns autores utilizaram o capital humano geral (CHG) em referência às características pessoais do empreendedor que não se referem diretamente a seu papel no negócio (ARRIBAS; VILA, 2007). Assim, a educação formal e a experiência profissional são consideradas como CHG (ARRIBAS; VILA, 2007; UCBASARAN; WESTHEAD; WRIGHT, 2008). A educação é uma estrutura comum que fornece habilidades e conhecimentos às pessoas (ARRIBAS; VILA, 2007; DAVIDSSON; HONIG, 2003). Apesar de a educação ser uma dimensão do capital humano geral, alguns estudos encontraram efeitos positivos sobre a probabilidade de se engajar em atividades empreendedoras (LUCAS, 1978). Em contrapartida, outros autores encontraram efeitos negativos sobre o empreendedorismo (KOELLINGER; MINNITI; SCHADE, 2007; REYNOLDS; BYGRAVE; AUTIO, 2003). Especificamente, quando se analisa o ensino superior, alguns resultados

mostraram que certas pessoas têm menos chances de se envolverem como empreendedores do que outros com ensino primário ou secundário (AMARAL; BAPTISTA, 2007).

A experiência profissional também é considerada parte do CHG e tem em geral sido definida como o número de anos de envolvimento em qualquer trabalho. Por exemplo, as pessoas que trabalhavam em cargos gerenciais, aquelas que criaram um negócio e aquelas que trabalhavam em setores como o de negócios e vendas adquiriram diferentes experiências daquelas que trabalharam como balconistas, operadores de máquinas e trabalhadores braçais, entre outros (LE, 2000). Portanto, essa variação de experiências não é capturada pela definição da experiência profissional das pessoas.

Por outro lado, o capital humano específico (CHE) refere-se a experiências profissionais e acadêmicas (ARRIBAS; VILA, 2007). Alguns estudos têm utilizado o capital humano específico em referência a habilidades e conhecimentos que são menos transmissíveis (GIMENO et al., 1997). O acúmulo de CHE ocorre no trabalho, bem como na educação informal, como cursos de formação específica. Alguns estudos têm considerado os estudos vocacionais ao se referirem a cursos específicos que não são educação formal (CHAGANTI et al., 2008; DAVIDSSON; HONIG, 2003; LE, 2000). A experiência de propriedade é considerada outra dimensão do CHE (GIMENO et al., 1997). Esse tipo de experiência proporciona às pessoas conhecimentos e habilidades referentes aos negócios (SPENDER, 1996) e lhes permite a percepção de oportunidades do mesmo setor ou até mesmo em outro. Essas pessoas geram conhecimento específico sobre o mercado e lidam com fornecedores e clientes. No mesmo ramo, há o gerente de negócios, que, apesar de não ser o proprietário, lida com todos os aspectos do negócio e conhece o mercado, bem como o proprietário.

2.2 O capital humano e a percepção de oportunidades de negócios

O empreendedorismo é um processo que começa com a percepção de oportunidades de

negócios, e depois que as pessoas as exploram ou não (SHANE, 2003). A percepção de oportunidades de negócios baseia-se na abordagem da economia austríaca. KIRZNER (1973) sugere que apenas alguns poderão reconhecer oportunidades específicas em um determinado período, uma vez que as pessoas têm diferentes idiossincrasias e experiências de vida pessoal. Shane e Venkataraman (2000) destacam que a percepção de oportunidades de negócios pode ocorrer usando as propriedades cognitivas e características que cada um possui. Além disso, os autores apontam que a posse de informação é crucial, e, em seguida, a posse em termos de quantidade depende completamente das experiências que as pessoas tiveram. Por exemplo, pode-se adquirir informação enquanto se estuda, em um emprego, no bairro, onde se vive ou no país em que se vive, ou em outro lugar. Consequentemente, todos esses recursos que uma pessoa adquire constituem o capital humano geral e específico idiossincrático que influencia na percepção de oportunidades de negócios (VENKATARAMAN, 1997).

Dessa forma, a percepção de oportunidades de negócios foi estudada por alguns autores, que utilizaram o capital humano como um fator para explicar esse processo. (WESTHEAD; UCBASARAN; WRIGHT, 2009) realizaram um estudo que se concentrou na identificação de oportunidades por empresários habituais e novos que tinham experiência empresarial anterior. O estudo compara o número de oportunidades que os empresários habituais e novos tinham identificado; os dados foram coletados na Grã-Bretanha. A identificação de oportunidades foi baseada em informações que ambos os grupos procuraram e o capital humano foi considerado uma variável de controle. A educação foi utilizada como proxy do capital humano.

2.3 O capital humano dos imigrantes

A literatura sobre empreendedorismo migrante e capital humano revelou-se um tanto complexa, pois fatores adquiridos por imigrantes são analisadas considerando-se os períodos de migração, algo que não ocorre em estudos gerais

sobre empreendedorismo (VINOGRADOV; KOLVEREID, 2007). Para este estudo, não consideramos essa distinção, porque os dados não estão disponíveis, mas desmantelamos o construto – o capital humano – em atributos que poderiam desencadear a percepção de oportunidades de negócios entre os imigrantes (UNGER et al, 2011).

2.3.1 Educação

A educação é um fator analisado nas pesquisas sobre empreendedorismo imigrante. A educação formal é vista como fornecedora das habilidades necessárias a se lidar com mudanças no ambiente econômico (HATCH; DYER, 2004). Como mencionado acima, a educação é uma fonte de conhecimento, habilidades, disciplina e motivação que as pessoas adquirem em seu centro de estudo. A revisão da literatura sobre empreendedorismo imigrante revelou que a maioria dos estudos foi feita sobre empreendedorismo. Isso significa que os estudos têm focado sua atenção na exploração de oportunidades e não na percepção de oportunidades de negócios. Nesses estudos, a educação dos imigrantes foi considerada relevante para a criação de um negócio no país de acolhimento. Por exemplo, Borjas (1986) analisou as taxas de imigrantes autoempregados em comparação com os nativos nos Estados Unidos e descobriu que a educação teve um impacto positivo e significativo sobre as taxas de autoemprego na amostra. Outro estudo realizado no Canadá explicou por que certos imigrantes se envolveram com o autoemprego e outros não. Os resultados mostraram que as chances de autoemprego aumentam para os imigrantes com ensino superior (LI, 2001).

Por outro lado, há estudos que destacam o oposto. Isso significa que um alto nível de escolaridade reduz as chances de se tornar um empreendedor. Por exemplo, analisando a experiência da Austrália, Le (2000) constatou que a educação dos imigrantes tem um impacto pequeno e negativo sobre a propensão a se tornar autônomo. Esses estudos anteriores sobre empreendedorismo imigrante mostram resultados diferentes para o efeito da educação no empreendedorismo. Conforme destacado por Vinogradov e Kolvereid (2007,

p. 366) “pode-se concluir que o efeito da educação depende de um contexto”. Assim, considerando que a influência da educação no empreendedorismo é indeterminada e que o capital humano dos imigrantes não foi estudado quanto à percepção de oportunidades de negócios, formulamos as seguintes hipóteses:

H1a: Imigrantes que possuem maior nível de escolaridade estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles com menor nível de escolaridade.

H1b: Nativos que possuem maior nível de escolaridade estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles com menor nível de escolaridade.

2.3.2 Experiência profissional

De forma similar à educação, a dimensão da experiência profissional tem sido estudada no empreendedorismo e ainda não no processo de percepção. A experiência profissional é usada como parte do capital humano e, de fato, alguns estudos o mensuraram em número de anos. Essa experiência é importante porque fornece às pessoas conhecimentos e habilidades referentes a um setor específico e permite a acumulação de conhecimento e o domínio de certas habilidades. Por exemplo, “uma pessoa pode saber que uma loja está vaga, porque é corretor de imóveis e tem acesso antecipado a informações sobre vagas no varejo... mesmo que outras pessoas tenham as mesmas preferências que o corretor de imóveis, ele tem maior probabilidade de identificar uma oportunidade e abrir uma loja de roupas...” (SHANE, 2003, p. 46). Por essa razão, a experiência profissional está associada ao autoemprego (BORJAS, 1986).

Por exemplo, Le (2000) mostrou que a experiência profissional de imigrantes no país de acolhimento tem um impacto positivo no tornar-se autônomo na Austrália, que é semelhante ao estudo realizado na Holanda, que mostrou que a experiência adquirida pelos imigrantes no país de acolhimento é relevante para o autoemprego

(KANAS; VAN TUBERGEN; VAN DER LIPPE, 2009). A importância de adquirir experiência no país de acolhimento depende da credibilidade dos empregadores em tais experiências. Além disso, ter experiência no país de acolhimento significa conhecer o mercado, gerenciar informações referentes a autorizações de trabalho, lidar com as instituições locais e com a legislação de um determinado país para se tornar um empreendedor, para mencionar apenas alguns fatores. Assim, com base no acima exposto, formulamos as seguintes hipóteses:

H2a: Imigrantes com experiência profissional estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles sem essa experiência.

H2b: Nativos com experiência profissional estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles sem essa experiência.

2.4 O capital humano específico dos imigrantes

2.4.1 *Experiência em gestão empresarial*

A experiência de gestão empresarial refere-se à experiência adquirida, quer como proprietário ou como gerente de uma empresa. A propriedade é a experiência que uma pessoa adquire se tem um negócio e é uma dimensão importante na análise do empreendedorismo. O proprietário adquire conhecimento por meio do processo de gestão de seu próprio negócio (SPENDER, 1996). Habilidades gerenciais também melhoram a reputação do empresário, porque são reconhecidas de forma hierárquica. Os empresários têm relações sociais mais amplas, porque, como gestores, lidam com clientes, fornecedores e outros gestores, que aumentam suas redes de negócios (SHANE; KHURANA, 2003). Existem também alguns estudos que apontaram que a experiência de propriedade de negócios é influente no processo de identificação e busca de oportunidades de negócios (SHANE; VENKATARAMAN, 2000; WESTHEAD; UCBASARAN; WRIGHT, 2009).

De forma semelhante, a experiência gerencial é destacada em alguns estudos por suas relações relevantes com o empreendedorismo. A experiência gerencial é adquirida pela gerência de uma empresa na qual as pessoas desenvolveram habilidades específicas, porque elas competem com a tomada de decisão da empresa e identificam o que é necessário para gerar lucros. Para fazer isso, elas provavelmente adquiriram habilidades especiais para entender o mercado específico (WESTHEAD; UCBASARAN; WRIGHT, 2009). Além disso, as pessoas que adquiriram o capital humano específico da experiência gerencial são capazes de realizar o monitoramento ambiental, selecionando oportunidades e estratégias a serem exploradas. Elas também conseguem lidar com a organização, a gestão e a liderança na empresa (UNGER et al. 2011). Portanto, formulamos as seguintes hipóteses:

H3a: Imigrantes que possuem experiência em gestão empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles sem essa experiência.

H3b: Nativos que possuem experiência em gestão empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que aqueles sem essa experiência.

2.4.2 *Formação empresarial*

O capital humano é constituído por educação formal e informal. A educação informal refere-se a cursos específicos de formação profissional e vocacional que não fazem parte de uma das estruturas de educação formal (DAVIDSSON; HONIG, 2003). Geralmente, os cursos de formação estão focados em grupos específicos de pessoas que estão em situação de vulnerabilidade (AWOGBENLE; CHIJIOTE, 2010). Por exemplo, imigrantes, desempregados e mulheres, entre outros grupos minoritários, fazem cursos de formação específicos como criação de empresas, contabilidade, etc., para participarem do mercado de trabalho.

Além disso, a formação empresarial fornece conhecimentos e competências às pessoas. Quando a pessoa tem algum tipo de educação ou formação empresarial, pretende reforçar e ampliar seu conhecimento para criar um negócio (NECK; GREENE, 2011) ou para melhorar o desempenho de seu negócio. Esse argumento é consistente com o alcance limitado da aplicabilidade que o capital humano específico tem como característica (COOPER; GIMENO-GASCON; WOO, 1994; UCBASARAN; WESTHEAD; WRIGHT, 2008). Isso significa que a formação empresarial está orientada ao desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos acerca da empresa, mas esse conhecimento específico perde

seu valor fora desse domínio particular. Portanto, formulamos as seguintes hipóteses:

H4a: Imigrantes que têm formação empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que imigrantes sem essa formação.

H4b: Nativos que têm formação empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios do que imigrantes sem essa formação.

Para resumir, a Figura 1 mostra as relações entre o capital humano geral e específico com a percepção de oportunidades de negócios.

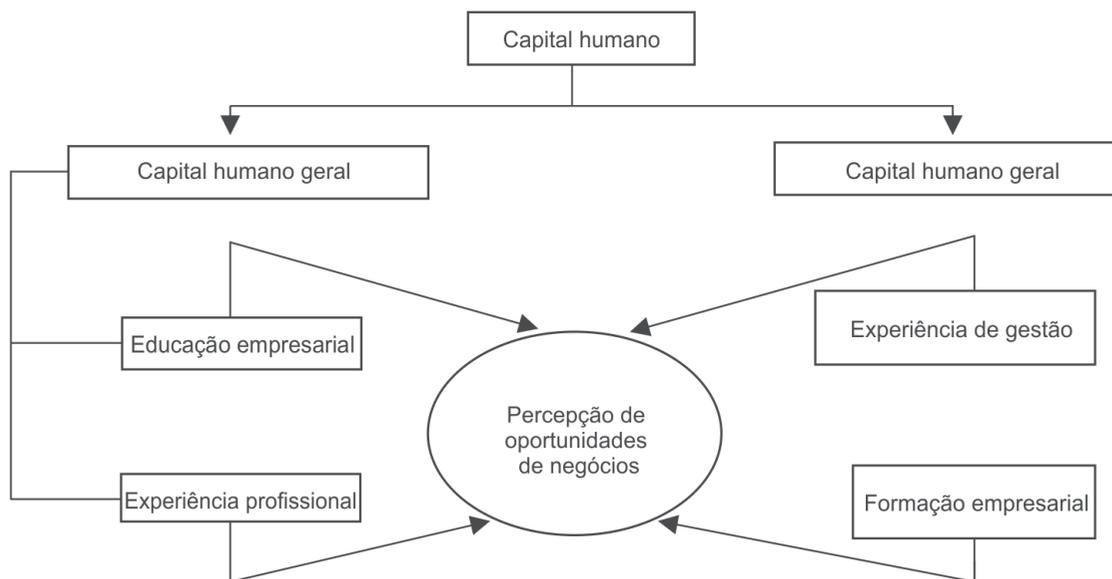


FIGURA 1 – O capital humano e a percepção de oportunidades de negócios

Fonte: Da autora.

Adaptado: Becker (1962)

3 METODOLOGIA

3.1 Dados

Para alcançar o objetivo deste estudo, foi utilizado o banco de dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM). O *Global Entrepreneurship Monitor* foi fundado pelo Babson College e pela London Business School, em 1999,

com o objetivo de analisar as questões referentes ao empreendedorismo e sua influência sobre o crescimento econômico. Esse banco de dados foi montado para facilitar a pesquisa em todos os países por meio da comparação de temas referentes ao empreendedorismo e o nível de atividade empreendedora (REYNOLDS et al., 2005).

Os dados utilizados para este estudo vieram do GEM espanhol para o ano de 2008. Esses

dados são uma grande e estratificada amostra aleatória da população espanhola. A amostra está estratificada em 17 comunidades autônomas espanholas, além de duas cidades autônomas: Ceuta e Melilla. Os entrevistados foram contatados por telefone, utilizando a técnica de ligação direta ao acaso por uma empresa de serviços líder em pesquisa profissional de mercado e opinião pública e monitoramento por consórcio GEM. Os números de telefone correspondentes a diferentes municípios foram obtidos aleatoriamente do banco de dados “España Office V5.2” de telefones fixos e móveis, atualizados anualmente. A amostra do GEM espanhol de 2008 possui 30.879 observações; 1.957 são imigrantes, e 28.922 são nativos.

3.2 Variáveis

As variáveis selecionadas para o nosso estudo estão detalhadas na Tabela 1, que traz uma amostra agrupada do estudo formado por imigrantes e nativos. O banco de dados GEM espanhol de 2008 contém 30.879 observações, dos quais foram retirados os casos sem informação, para evitar viés nos resultados. Então, depois de eliminar esses casos, a amostra total está em torno de 23.553 observações, na qual em torno de 22.066 observações correspondem a pessoas nativas, e em torno de 1.487 a imigrantes.

3.2.1 Variável dependente

Percepção de oportunidades: os entrevistados foram perguntados se “nos próximos seis meses, haverá boas oportunidades para começar um negócio”. Essa variável é mensurada como variável binária assumindo valor 1 se a pessoa perceber oportunidades e valor 0 em caso contrário. Nossos dados mostraram que o nível de percepção de oportunidade por imigrantes (0,32%) é maior do que a de nativos (0,26%); por conseguinte, essa diferença é estatisticamente significativa.

3.2.2 Variáveis independentes

Educação: o projeto GEM usa a variável “*aquisição máxima de educação*” para mensurar o nível de educação das pessoas. Todos os entrevistados informaram seu nível máximo de educação no momento da pesquisa. Essa variável foi transformada em binária, assumindo 1 para as pessoas que têm mais de 12 anos de educação e 0 para outros casos. A Tabela 1 revela que 31% dos imigrantes têm mais de 12 anos de escolaridade, em comparação com os nativos, entre os quais há 27% com os mesmos anos de escolaridade.

Experiência profissional: foi codificado como variável binária, assumindo valor 1 para as pessoas com status de trabalho ativo e 0 para outros casos. De acordo com nossas estatísticas descritivas, 80% dos imigrantes estão profissionalmente ativos, em comparação com 73% de nativos na mesma situação. Como foi explicado no referencial teórico, a experiência profissional é parte do capital humano em geral, e nesse sentido usamos essa variável como proxy de experiência profissional.

Experiência de gestão empresarial: o banco de dados GEM espanhol considera a variável “*possui ou administra um negócio*”, que mensura as habilidades adquiridas pelas pessoas. Os valores dessa variável são 1 para as pessoas que adquiriram esse tipo de experiência e 0 para outros casos. Nossos dados mostram que imigrantes (14%) e nativos (13%) têm quase o mesmo nível desta experiência.

Formação empresarial: essa variável é determinada pelas respostas das pessoas que responderam à pergunta “*ter recebido alguma formação empresarial ao longo de sua vida*”. Essa variável é binária, assumindo 1 se a pessoa teve formação empresarial e 0 caso contrário. Na Tabela 1 observa-se que o nível de formação empresarial dos imigrantes (24%) é um pouco maior do que a dos nativos (21%).

TABELA 1 – Estatística descritiva das variáveis

Variável	Definição	Imigrante	Nativo	Plena
Imigrante	1=sim, 0=não	1	0	0,062641 (0,2423216)
Percepção de oportunidade	1=sim, 0= não	0,3197279 (0,4665298)	0,2643088 (0,4409745)	0,2677803 (0,4428119)
Mais de 12 anos de educação	1=sim, 0= não	0,3075335 (0,4615914)	0,2694802 (0,4436975)	0,2718765 (0,4449338)
Experiência profissional	1= sim, 0= não	0,8013605 (0,3991117)	0,7310997 (0,4433981)	0,7355009 (0,4410755)
Tempo de residência	0 – 52 anos	10,1517 (10,03626)	-	-
Experiência em gestão empresarial	1 = sim, 0= não	0,1367347 (0,343684)	0,1283811 (0,3345213)	0,1289044 (0,3351013)
Formação empresarial	1=sim, 0 = não	0,244898 (0,430173)	0,2151657 (0,4109466)	0,2170282 (0,4122307)
Gênero	1 = masculino, 0=feminino	0,5380952 (0,4987163)	0,5003864 (0,5000112)	0,5027485 (0,5000031)
Idade	18 – 64 anos	37,59456 (11,23365)	41,88294 (12,30422)	41,61431 (12,28372)

Valores entre parênteses representam o desvio padrão.

Fonte: Da autora.

3.2.3 Variáveis de controle

Essas variáveis foram introduzidas para controlar alguns resultados das variáveis previsíveis referentes à percepção de oportunidades de negócios. Consideramos o *gênero* importante para o nosso estudo. Essa variável é binária e tem o valor de 1 = masculino e 0 caso contrário. A proporção de homens imigrantes é um pouco maior (54%) que a de homens nativos (50%). A *idade* de uma pessoa é outro fator considerado e é expressa em anos, entre 18 e 64. A Tabela 1 revela que a média de idade dos imigrantes é de 37,6 anos e a de nativos é 41,8 anos. A variável *imigrante ou espanhol* é binária e assume 1 para imigrantes e 0 em caso contrário. Além disso, o tempo de residência dos imigrantes foi considerado como controle. Essa variável é numérica, que vai de 0 a 52 anos. Por fim, as *regiões espanholas* foram consideradas para captar diferenças de oportunidades em todo o país.

3.3 Metodologia econométrica

Como a nossa variável dependente é discreta, podemos usar a regressão ordinal por mínimos quadrados para testar as nossas hipóteses. Esse tipo de modelo, entretanto, possui certos problemas econométricos, tais como o fato de \mathcal{E} não ter distribuição de Gauss, de sua variância não ser constante, de ser heterocedástico e poder prever valores de probabilidade para além

dos valores binomiais (1, 0) (GREENE, 2008). Considerando-se o que foi explicado anteriormente, as hipóteses ressaltadas são testadas utilizando o modelo de regressão logística.

A fim de testar nossas hipóteses, foram considerados quatro modelos de regressão logística para as amostras. O Modelo 1 foi executado com as variáveis de controle; o Modelo 2 com variáveis de controle somadas a variáveis de capital humano geral; o Modelo 3 com variáveis referentes ao capital humano específico e controle; e o Modelo 4 foi executado com todos, variáveis de previsão e de controle. Executamos três conjuntos de análise de regressão binomial, um para dados agrupados, ou seja, imigrantes e nativos (Tabela 2); outro apenas para o grupo de imigrantes (Tabela 3); e outro para o grupo de nativos (Tabela 4). A razão de possibilidades é relatada para cada variável de previsão dos nossos quatro modelos.

4 RESULTADOS EMPÍRICOS

4.1 Amostra agrupada

A Tabela 2 mostra os modelos para a amostra agrupada. O Modelo 4 inclui variáveis referentes ao capital humano geral e específico. Ao analisar a amostra agrupada, descobrimos que algumas variáveis de controle são significativas em todos os modelos. No Modelo 4 verificou-se que os homens estão mais propensos a perceber

oportunidades de negócios do que as mulheres. Além disso, os resultados mostraram que os jovens tendem mais a perceber oportunidades de negócios do que os mais velhos. Algo importante a

constatar na Tabela 2 é que a população imigrante na Espanha é relevante à percepção de oportunidades de negócios, em comparação com os nativos.

TABELA 2 – Regressão logística de amostra agrupada

Variáveis	Modelo (1)	Modelo (2)	Modelo (3)	Modelo (4)
	Controle	CHG	CHE	Plena
<i>Capital Humano Geral</i>				
Mais de 12 anos de educação		-0,0244 (0,0340)		-0,0291 (0,0341)
Status profissional		0,147*** (0,0364)		0,125*** (0,0374)
<i>Capital Humano Específico</i>				
Treinamento empresarial			0,204*** (0,0355)	0,204*** (0,0356)
Experiência em gestão empresarial			0,122*** (0,0436)	0,0888** (0,0447)
<i>Variáveis de controle</i>				
Gênero	0,313*** (0,0298)	0,284*** (0,0308)	0,303*** (0,0299)	0,279*** (0,0308)
Idade	-0,00380*** (0,00122)	-0,00397*** (0,00130)	-0,00350*** (0,00123)	-0,00363*** (0,00131)
Imigrante	0,263*** (0,0588)	0,263*** (0,0592)	0,258*** (0,0588)	0,260*** (0,0592)
Comunidades autônomas				
Andaluzia (ref.)				
Aragão	0,668*** (0,0828)	0,667*** (0,0832)	0,667*** (0,0828)	0,668*** (0,0832)
Astúrias	0,113 (0,0862)	0,120 (0,0866)	0,101 (0,0862)	0,111 (0,0866)
Ilhas Baleáricas	0,493*** (0,100)	0,487*** (0,101)	0,493*** (0,101)	0,490*** (0,101)
Ilhas Canárias	0,240*** (0,0846)	0,242*** (0,0850)	0,238*** (0,0847)	0,241*** (0,0851)
Cantábria	0,596*** (0,0987)	0,606*** (0,0991)	0,600*** (0,0988)	0,611*** (0,0991)
Castilla e Leon	0,0940 (0,0857)	0,0973 (0,0861)	0,0926 (0,0858)	0,0980 (0,0862)
Castela-Mancha	-0,371*** (0,0910)	-0,361*** (0,0916)	-0,367*** (0,0911)	-0,357*** (0,0917)
Catalunha	0,643*** (0,0828)	0,642*** (0,0831)	0,641*** (0,0828)	0,643*** (0,0831)
Comunidade Valenciana	0,265*** (0,0844)	0,270*** (0,0848)	0,266*** (0,0845)	0,273*** (0,0849)
Extremadura	0,437*** (0,0999)	0,439*** (0,100)	0,433*** (0,100)	0,439*** (0,100)
Galícia	0,436*** (0,0839)	0,441*** (0,0842)	0,435*** (0,0840)	0,440*** (0,0843)
Madri	0,222*** (0,0849)	0,225*** (0,0853)	0,213** (0,0850)	0,219** (0,0854)
Múrcia	0,214** (0,0852)	0,223*** (0,0855)	0,214** (0,0853)	0,224*** (0,0856)
Navarra	0,289*** (0,0868)	0,286*** (0,0872)	0,280*** (0,0871)	0,282*** (0,0875)
País Basco	0,399*** (0,0842)	0,403*** (0,0846)	0,402*** (0,0843)	0,408*** (0,0847)
La Rioja	0,329*** (0,102)	0,331*** (0,103)	0,326*** (0,102)	0,331*** (0,103)
Ceuta	0,286** (0,130)	0,301** (0,131)	0,292** (0,130)	0,307** (0,131)
Melilla	-0,0780 (0,134)	-0,0779 (0,135)	-0,0725 (0,134)	-0,0721 (0,135)
Constante	-1,307*** (0,0809)	-1,314*** (0,125)	-1,375*** (0,0818)	-1,359*** (0,125)
Observações	23.553	23.467	23.553	23.467

A razão de possibilidades foi relatada. Desvio padrão entre parênteses, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Da autora.

Ao analisar o capital humano geral, verificou-se que a relação entre a educação e a percepção de oportunidades de negócios não é significativa nos modelos 2 e 4. Nesse sentido, nenhum apoio foi encontrado para a Hipótese 1. A Hipótese 2 afirma que as pessoas que têm experiência profissional estão mais propensas a perceber oportunidades de negócios do que aquelas sem essa experiência. No Modelo 4, os resultados para a amostra agrupada apoiam essa hipótese; existe uma relação significativa entre a experiência profissional das pessoas e sua percepção de oportunidades de negócios.

Por sua vez, em termos de capital humano específico, a Hipótese 3 afirma que os imigrantes que possuem experiência de gestão empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios que os imigrantes sem essa experiência. Foi encontrada uma relação significativa entre a experiência de gestão empresarial e a percepção de oportunidades de negócios no Modelo 4, ao passo que, no Modelo 3, os resultados mostram uma relação mais forte entre essas variáveis. Portanto, a Hipótese 3 foi apoiada. A Hipótese 4 indica que os imigrantes com formação empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios que os imigrantes sem essa formação. Os resultados para a amostra agrupada apoia esta hipótese; existe uma relação significativa entre a educação empreendedora e a percepção de oportunidades de negócios.

4.2 Imigrantes e nativos

A Tabela 3 e a Tabela 4 mostram os resultados da análise de regressão logística referentes à amostra de imigrantes e nativos na Espanha. Em relação à análise das variáveis referentes ao capital humano geral, nossos resultados mostram que a

educação é relevante à percepção de oportunidades por imigrantes e nativos. A experiência profissional, porém, parece desempenhar um papel importante na percepção de oportunidades de negócios. Descobrimos que a amostra de imigrantes (Tabela 3) revela que os imigrantes com experiência profissional estão mais propensos a perceber oportunidades do que aqueles que não têm essa experiência. Além disso, para os nativos, a relação entre a experiência profissional e a percepção de oportunidades é significativa e mais forte do que para os imigrantes. Descobrimos que os nativos (Tabela 4) que têm experiência profissional estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios que os nativos que não têm essa experiência.

Os resultados da análise do capital humano específico revelam que a relação entre a formação empresarial e a percepção de oportunidades de negócios é significativa para imigrantes e nativos. Isto é, os imigrantes que têm algum tipo de formação empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades do que aqueles que não a têm. Da mesma forma, os nativos que têm algum tipo de formação empresarial também estão mais propensos a perceber oportunidades do que aqueles que não têm essa formação. Consequentemente, o Modelo 4 mostra uma relação significativa entre a formação empresarial e a percepção de oportunidades de negócios para nativos e imigrantes, como mostra a Tabela 4. Em termos do papel da experiência em gestão empresarial, os resultados mostraram que essa experiência não é significativa para a percepção de oportunidades por imigrantes. Em contraste, os nativos que possuem experiência em gestão empresarial estão mais propensos a perceber oportunidades de negócios que aqueles que não possuem esta experiência. Portanto, a Hipótese 5 não foi apoiada.

TABELA 3 – Regressão logística para amostra de imigrantes

Variáveis	Modelo (1)	Modelo (2)	Modelo (3)	Modelo (4)
	Controle	CHG	CHE	Plena
<i>Capital Humano Geral</i>				
Mais de 12 anos de educação		0,103 (0,124)		0,0840 (0,125)
Status profissional		0,290** (0,151)		0,293** (0,154)
<i>Capital Humano Específico</i>				
Treinamento empresarial			0,396*** (0,131)	0,413*** (0,132)
Experiência em gestão empresarial			0,0599 (0,169)	-0,0182 (0,173)
<i>Variáveis de controle</i>				
Gênero	0,261** (0,114)	0,231** (0,115)	0,248** (0,115)	0,223* (0,116)
Idade	-0,00530 (0,00522)	-0,00676 (0,00534)	-0,00427 (0,00530)	-0,00534 (0,00540)
Imigrante	-0,00156 (0,00593)	-0,00213 (0,00597)		-0,00203 (0,00599)
Comunidades autônomas				
Andaluzia (ref.)				
Aragão	0,118 (0,336)	0,133 (0,338)	0,102 (0,337)	0,117 (0,339)
Astúrias	-0,0677 (0,330)	-0,0559 (0,331)	-0,142 (0,332)	-0,129 (0,334)
Ilhas Baleáricas	0,129 (0,377)	0,173 (0,380)	0,113 (0,377)	0,158 (0,381)
Ilhas Canárias	-0,0371 (0,314)	-0,0420 (0,316)	-0,0581 (0,315)	-0,0634 (0,317)
Cantábria	0,523 (0,400)	0,493 (0,402)	0,546 (0,401)	0,520 (0,404)
Castilla e Leon	-0,395 (0,354)	-0,361 (0,357)	-0,428 (0,355)	-0,378 (0,359)
Castela-Mancha	-1,205*** (0,387)	-1,248*** (0,396)	-1,226*** (0,388)	-1,255*** (0,398)
Catalunha	0,138 (0,338)	0,0854 (0,340)	0,134 (0,339)	0,0827 (0,341)
Comunidade Valenciana	-0,0754 (0,339)	-0,0645 (0,340)	-0,0708 (0,340)	-0,0425 (0,342)
Extremadura	-0,148 (0,498)	-0,183 (0,500)	-0,122 (0,500)	-0,140 (0,502)
Galícia	0,170 (0,359)	0,211 (0,361)	0,210 (0,360)	0,260 (0,362)
Madri	-0,222 (0,303)	-0,218 (0,304)	-0,290 (0,305)	-0,280 (0,306)
Múrcia	-0,142 (0,348)	-0,140 (0,350)	-0,162 (0,350)	-0,146 (0,352)
Navarra	-0,125 (0,361)	-0,179 (0,363)	-0,177 (0,363)	-0,227 (0,364)
País Basco	-0,139 (0,353)	-0,111 (0,355)	-0,160 (0,354)	-0,124 (0,356)
La Rioja	-0,0594 (0,415)	-0,0254 (0,420)	-0,0718 (0,416)	-0,0369 (0,421)
Ceuta	-0,0798 (0,599)	-0,108 (0,602)	-0,133 (0,602)	-0,168 (0,604)
Melilla	-0,311 (0,489)	-0,335 (0,494)	-0,304 (0,491)	-0,336 (0,495)
Constante	-0,562* (0,323)	-0,498 (0,490)	-0,686** (0,327)	-0,568 (0,492)
Observações	1.487	1.470	1.487	1.470

A razão de possibilidades foi relatada. Desvios-padrão entre parênteses, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fonte: Da autora.

TABELA 4 – Regressão logística para amostra de nativos

Variáveis	Modelo (1)	Modelo (2)	Modelo (3)	Model (4)
	Controle	CHG	CHE	Plena
<i>Capital Humano Geral</i>				
Mais de 12 anos de educação		-0,0345 (0,0355)		-0,0377 (0,0356)
Status profissional		0,138*** (0,0374)		0,115*** (0,0384)
<i>Capital Humano Específico</i>				
Treinamento empresarial			0,190*** (0,0367)	0,189*** (0,0368)
Experiência em gestão empresarial			0,128*** (0,0451)	0,0971** (0,0463)
<i>Variáveis de controle</i>				
Gênero	0,318*** (0,0309)	0,289*** (0,0318)	0,308*** (0,0310)	0,286*** (0,0318)
Idade	-0,00369*** (0,00125)	-0,00375*** (0,00133)	-0,00343*** (0,00126)	-0,00354*** (0,00133)
Imigrante				
Comunidades autônomas	0,702*** (0,0853)	0,701*** (0,0857)	0,701*** (0,0854)	0,703*** (0,0858)
Andaluzia (ref.)				
Aragão	0,116 (0,0897)	0,124 (0,0901)	0,107 (0,0898)	0,117 (0,0902)
Astúrias	0,512*** (0,104)	0,502*** (0,105)	0,513*** (0,104)	0,505*** (0,105)
Ilhas Baleáricas	0,249*** (0,0884)	0,253*** (0,0888)	0,248*** (0,0885)	0,252*** (0,0889)
Ilhas Canárias	0,597*** (0,103)	0,609*** (0,103)	0,600*** (0,103)	0,613*** (0,103)
Cantábria	0,123 (0,0886)	0,122 (0,0891)	0,123 (0,0886)	0,124 (0,0891)
Castilla e Leon	-0,318*** (0,0936)	-0,308*** (0,0942)	-0,314*** (0,0937)	-0,304*** (0,0942)
Castela-Mancha	0,673*** (0,0853)	0,675*** (0,0858)	0,671*** (0,0854)	0,675*** (0,0858)
Catalunha	0,284*** (0,0872)	0,289*** (0,0876)	0,285*** (0,0872)	0,293*** (0,0876)
Comunidade Valenciana	0,466*** (0,102)	0,469*** (0,103)	0,463*** (0,102)	0,468*** (0,103)
Estremadura	0,452*** (0,0863)	0,456*** (0,0867)	0,450*** (0,0864)	0,455*** (0,0868)
Galícia	0,252*** (0,0892)	0,257*** (0,0896)	0,248*** (0,0892)	0,254*** (0,0897)
Madri	0,235*** (0,0881)	0,244*** (0,0885)	0,236*** (0,0882)	0,246*** (0,0886)
Múrcia	0,312*** (0,0896)	0,311*** (0,0901)	0,306*** (0,0897)	0,308*** (0,0902)
Navarra	0,431*** (0,0868)	0,434*** (0,0873)	0,434*** (0,0869)	0,440*** (0,0874)
País Basco	0,351*** (0,106)	0,351*** (0,106)	0,347*** (0,106)	0,350*** (0,106)
La Rioja	0,307** (0,133)	0,323** (0,134)	0,314** (0,133)	0,330** (0,134)
Ceuta	-0,0689 (0,140)	-0,0675 (0,141)	-0,0638 (0,141)	-0,0616 (0,141)
Melilla	-1,336*** (0,0833)	-1,347*** (0,129)	-1,400*** (0,0842)	-1,390*** (0,129)
Constante				
Observações	22.066	21.997	22.066	21.997

A razão de possibilidades foi relatada. Desvios-padrão entre parênteses, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Da autora.

4.3 Verificação da robustez dos modelos

Foram realizados testes para avaliar a robustez dos modelos. Para os nossos modelos, foi considerado o teste de Modelo χ^2 . O teste de Modelo χ^2 compara valores observados com valores teóricos ou esperados. Trata-se da diferença entre o -2Log L do modelo ajustado e o -2Log L do modelo de hipótese nula. Esse teste

foi utilizado em alguns estudos para os mesmos fins (ARENIUS; MINNITI, 2005; LE, 2000; LI, 2001). Além disso, a Tabela 5 apresenta a Pseudo R^2 , que indica a variação explicada pelos nossos modelos. E, finalmente, a taxa global de acerto é considerada a fim de testar se a adição das variáveis de previsão conduziu a uma melhoria significativa do modelo.

TABELA 5 – Verificação da robustez dos modelos

	Agrupado	Imigrantes	Nativos
<i>Modelo χ^2</i>			
Variáveis de controle	427,75***	35,226**	384,135***
CHG	446,217***	42,045***	400,020***
CHE	469,953***	44,703***	419,687***
Pleno	483,673***	52,218***	430,719***
<i>Pseudo R^2</i>			
Variáveis de controle	0,0156	0,0190	0,0151
CHG	0,0164	0,0228	0,0157
CHE	0,0172	0,0241	0,0165
Pleno	0,0177	0,0283	0,0170
<i>Taxa global de acerto</i>			
Variáveis de controle	73,27	68,26	73,60
CHG	73,22	68,30	73,57
CHE	73,27	68,66	73,60
Pleno	73,23	68,23	73,57

A tabela apresenta valores qui-quadrado com graus de liberdade entre parênteses

Significativo a 95% *, significativo a 99% **

Fonte: Da autora.

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Com base nas conclusões acima, a regressão logística foi utilizada para prever a tendência da percepção de oportunidades de negócios por imigrantes e, em seguida, comparar os resultados com o de povos nativos. Para isso, foram usados os dados do GEM espanhol de 2008. Algumas variáveis referentes ao capital humano geral e específico foram consideradas, a fim de analisar a probabilidade dessas variáveis sobre a percepção de oportunidades de negócios. A discussão deste estudo baseia-se na comparação dos resultados com outros estudos sobre empreendedorismo

imigrante. Já que a percepção de oportunidades de negócios é virtualmente desconhecida na literatura sobre empreendedorismo imigrante, esperamos que este estudo seja pioneiro, contribuindo para o tópico a respeito de percepção de oportunidades de negócios por imigrantes.

Curiosamente, nos resultados deste estudo, o capital humano geral revelou que a educação não é importante para perceber oportunidades de negócios tanto para nativos e imigrantes na Espanha. Esses resultados são consistentes com alguns estudos sobre empreendedorismo imigrante e na literatura sobre empreendedorismo em geral (DAVIDSSON; HONIG, 2003). Por exemplo,

Fernandez e Kim (1998) mostraram que pessoas de origem asiática e com altos níveis de educação estão menos propensas a se tornar empresários nos Estados Unidos. Na mesma linha de pensamento, a educação adquirida no país de origem dos imigrantes na Austrália tem um impacto pequeno e negativo sobre a propensão a ser empreendedores (EVANS, 1989; LE, 2000). Da mesma forma, Kanas, Van Tubergen e Van Der Lippe (2009) encontraram o forte efeito negativo da educação no processo de se tornar um empreendedor entre os imigrantes na Holanda. Parece que os nossos resultados podem ser alinhados com alguns estudos sobre empreendedorismo que concluíram que os empresários mais qualificados são adequados ao trabalho como profissionais no mercado de trabalho em geral (KANAS; VAN TUBERGEN; VAN DER LIPPE, 2009; LE, 2000). Nosso resultado poderia ser discutido e mais bem analisado para o caso espanhol.

Quanto ao outro componente do capital humano geral, a experiência profissional resultou importante para a percepção de oportunidades de negócios tanto para os imigrantes e quanto para nativos na Espanha. Fornecemos vários argumentos para explicar o efeito positivo da experiência profissional no processo de percepção de oportunidades de negócios. Apesar de nossa variável indicar apenas se as pessoas estavam trabalhando ou não, isso significa que tiveram uma relação com um mercado e setor específico, o que aumenta a probabilidade de perceber oportunidades. Nesse sentido, nossos resultados mostraram que a experiência profissional das pessoas é mais relevante do que a educação para a percepção de oportunidades. Como foi mencionado antes, nossos resultados são consistentes com estudos que mostraram que a experiência adquirida no país de acolhimento é mais relevante e aumenta a propensão de se engajar em atividades de negócios (BORJAS, 1986). Curiosamente, Kanas, Van Tubergen e Van Der Lippe (2009) analisaram as variáveis comparando o capital humano adquirido em casa e no país de acolhimento. Por exemplo, a experiência adquirida no país de acolhimento era relevante e teve um efeito positivo sobre a decisão de se tornar um empreendedor entre os

imigrantes na Holanda. Esse resultado parece razoável, porque os imigrantes precisam acumular experiência profissional no país de acolhimento e desenvolver habilidades para saber como funciona o mercado. Da mesma forma, Le (2000) comparou a experiência profissional em casa e no país de acolhimento e viu que a experiência adquirida no mercado de trabalho australiano está associada à maior probabilidade de se tornar um empreendedor, ao passo que a experiência no mercado de trabalho no exterior está associada a uma menor probabilidade. No nosso caso, não podemos distinguir entre o tipo de experiência adquirida, mas nossos resultados mostraram um efeito positivo sobre a percepção de oportunidades.

Em termos de capital humano específico, descobrimos que a formação empresarial é significativa e tem um efeito positivo sobre a percepção de oportunidades de negócios para imigrantes e nativos. Esse resultado é interessante na análise dos imigrantes, porque, se tivessem algum tipo de formação empresarial, está implícito que eles teriam a intenção de criar ou gerenciar um negócio. Essa variável, no entanto, poderia ser analisada novamente em pesquisas futuras, levando em conta o tipo de formação empresarial que os imigrantes têm e como ela influencia na percepção de oportunidades de negócios na Espanha.

A experiência em gestão empresarial, como foi dito anteriormente, é a experiência que as pessoas adquirem pela gestão ou posse de um negócio. Surpreendentemente, essa experiência em gestão empresarial não é significativa para perceber oportunidades de negócios entre os imigrantes, ao passo que tal experiência é significativa e tem um efeito positivo para os nativos da Espanha. Esses resultados sugerem que essa experiência não é relevante para os imigrantes no contexto espanhol, pode ser porque a forma de gestão em seu país de origem seja diferente da gestão na Espanha. Portanto, esses resultados devem ser mais estudados com outros grupos de imigrantes e em outros contextos para explorar a sua relevância quanto à percepção de oportunidades de negócios.

Em suma, nossos resultados mostram que alguns fatores de capital humano geral e específico são mais importantes do que outros. Por exemplo,

a experiência profissional é mais relevante do que a educação para perceber oportunidades de negócios, tanto para os imigrantes quanto para os nativos. E a formação empresarial resultou em uma relação muito significativa na percepção de oportunidades por imigrantes e nativos, em comparação com a experiência em gestão empresarial, que foi relevante apenas para os nativos. Devemos considerar que esses resultados lançam uma pouca luz e retratam o caso dos imigrantes e nativos na Espanha no processo de percepção de oportunidades de negócios.

6 IMPLICAÇÕES E FUTURAS LINHAS DE PESQUISA

A percepção de oportunidades é uma etapa importante do empreendedorismo, como mencionado por Shane e Venkataraman (2000), bem como o fluxo de imigrantes em países desenvolvidos. A combinação de ambas as questões – oportunidades e imigrantes – era a nossa preocupação neste trabalho. Estudar essa questão é importante, porque o movimento de migração internacional tornou-se uma característica dos países desenvolvidos. Assim, esses países recebem milhares de imigrantes internacionais anualmente. Nesse sentido, é interessante conhecer o perfil dos imigrantes que entram na Espanha, por exemplo. A imigração cria nova riqueza e postos de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento regional e econômico do país de acolhimento. Uma grande proporção de imigrantes na Espanha são autoempregados; isso é mostrado pelo relatório do INE e da seguridade social.

Considerando os resultados deste estudo, algumas futuras linhas de pesquisa poderiam se concentrar no tipo de imigrantes na Espanha – de nativos da União Europeia e nativos de outros países fora da UE, por exemplo. Uma questão interessante pode ser pesquisada no futuro: como não membros da UE e nativos da UE reconhecem as oportunidades na Espanha? Certamente, os dois grupos têm diferenças em seu comportamento e na motivação para procurar oportunidades de negócios. Além disso, os imigrantes geralmente

têm capital humano particular, adquirido em seu país de origem. Assim, estudos futuros podem considerar o capital humano adquirido no lar e no país de acolhimento por imigrantes, para comparar sua relevância na criação de empresas.

Um ponto-chave em nossos resultados foi o fator formação empresarial, que foi significativo para os imigrantes e nativos na Espanha. Assim, se a formação empresarial influencia a percepção de oportunidades de negócios, mais formação empresarial poderia ser implementada visando à comunidade imigrante. Assim, este estudo nos mostraria o capital humano dos imigrantes e como ele influencia na percepção de oportunidades. Esses resultados serão de interesse para profissionais e políticos, já que fornecem informações úteis sobre o papel do capital humano na percepção de oportunidades de negócios. Além disso, os políticos poderiam usar essas informações para promover o autoemprego entre os imigrantes, diminuindo a taxa de desemprego e, conseqüentemente, o pagamento do seguro desemprego.

Este estudo também está sujeito a limitações. Analisamos o capital humano dos imigrantes como um grupo, porque os dados não nos permitem agrupá-los por país, devido ao pequeno número de observações. Apesar desta limitação, uma inovadora contribuição deste estudo é o de lançar alguma luz sobre o processo de perceber oportunidades de negócios entre os imigrantes que se estabeleceram na Espanha.

REFERÊNCIAS

AMARAL, A.; BAPTISTA, R. Transitions of paid employment to entrepreneurship: an empirical study for Portugal. In: DOWLING, M.; SCHMUDE, J. (Eds.), **Entrepreneurship in Europe: new perspectives**. 4th ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2007. p. 10-30.

_____; _____. LIMA, F. Serial entrepreneurship: impact of human capital on time to re-entry. **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 37, n. 1, p. 1-21, julho 2011.

ARENIOUS, P.; MINNITI, M. Perceptual variables and nascent entrepreneurship. **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 24, n. 3, p. 233-247, 2005.

ARRIBAS, I.; VILA, J. E. Human capital determinants of the survival of entrepreneurial service firms in Spain. **International Entrepreneurship and Management Journal**, Heidelberg, v. 3, n. 3, p. 309-322, set. 2007.

AWOGBENLE, C.; CHIJIOTE, I. Youth unemployment: entrepreneurship development programme as an intervention mechanism. **African Journal of Business Management**, Sapele, v. 4, n. 6, p. 831-835, junho 2010.

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, out. 1962.

BORJAS, G. The self-employment experience of immigrants. **Journal of Human Resources**, Madison, v. 21, n. 4, p. 485-506, 1986.

CARRASCO, R.; JIMENO, J.; ORTEGA, C. The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain. **Journal of Population Economics**, Heidelberg, v. 21, n. 3, p. 627-648, julho 2008.

CHAGANTI, R. et al. Ethnic-immigrants in founding teams: effects on prospector strategy and performance in new Internet ventures. **Journal of Business Venturing**, Amsterdam, v. 23, n. 1, p. 113-139, jan. 2008.

CONDE-RUIZ, I.; GARCIA, J.; NAVARRO, M. **Inmigración y crecimiento regional en España**. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada, 2008.

COOPER, A. C.; GIMENO-GASCON, F. J.; WOO, C. Y. Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. **Journal of Business Venturing**, Amsterdam, v. 9, n. 5, p. 371-395, set. 1994.

DAVIDSSON, P.; HONIG, B. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. **Journal of Business Venturing**, Amsterdã, v. 18, n. 3, p. 301-331, maio 2003.

EVANS, M. Immigrant entrepreneurship: effects of ethnic market size and isolated labor pool. **American Sociological Review**, Washington, v. 54, n. 6, p. 950-962, dez. 1989.

FERNÁNDEZ, C.; ORTEGA, C. Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? **Spanish Economic Review**, Heidelberg, v. 10, n. 2, p. 83-107, junho 2008.

FERNANDEZ, M.; KIM, K. C. Self-employment rates of Asian immigrant groups: an analysis of intragroup and intergroup differences. **International Migration Review**, Malden, v. 32, n. 3, p. 654-681, outono 1998.

GIMENO, J. et al. Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 42, n. 4, p. 750-783, dez. 1997.

GREENE, W. **Econometric analysis**. 6th ed. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall, 2008.

HATCH, N. W.; DYER, J. H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. **Strategic Management Journal**, Chichester, v. 25, n. 12, p. 1155-1178, dez. 2004.

HAYEK, F. The use of knowledge in society. **The American Economic Review**, Nashville, v. 35, n. 4, p. 519-530, set. 1945.

KANAS, A.; VAN TUBERGEN, F.; VAN DER LIPPE, T. Immigrant self-employment: testing hypotheses about the role of origin- and host-country human capital and bonding and bridging social capital. **Work & Occupations**, Thousand Oaks, v. 36, n. 3, p. 181-208, ago. 2009.

KIRZNER, I. **Competition and entrepreneurship**. Chicago: University of Chicago Press, 1973.

KOELLINGER, P.; MINNITI, M.; SCHADE, C. "I think I can, I think I can": overconfidence and entrepreneurial behavior. **Journal of Economic Psychology**, Amsterdam, v. 28, n. 4, p. 502-527, ago. 2007.

LE, A. T. The determinants of immigrant self-employment in Australia. **International Migration Review**, Malden, v. 34, n. 1, p. 183-214, primavera 2000.

LI, P.S. Immigrants' propensity to self-employment: evidence from Canada. **International Migration Review**, Malden, v. 35, n. 4, p. 1106-1128, inverno 2001.

LUCAS, R. E. On the size distribution of business firms. **The Bell Journal of Economics**, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 508-523, outono 1978.

NECK, H.; GREENE, P. Entrepreneurship education: know worlds and new frontiers. **Journal of Small Business Management**, Morgantown, v. 49, n. 1, p. 55-70, jan. 2011.

OBLAK FLANDER, A. **Immigration to EU Member States down by 6% and emigration up by 13% in 2008**. 2011. Available in: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-001/EN/KS-SF-11-001-EN.PDF>. Accessed in: 23 julho 2013

REYNOLDS, P. D. et al. Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003. **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 24, n. 3, p. 205-231, abr. 2005.

_____; BYGRAVE, W. D.; AUTIO, E. **Global entrepreneurship monitor: 2003 executive report**. Babson Park, MA: GEM, 2004.

SHANE, S. Prior knowledge and the discovery of business opportunities. **Organization Science**, Lanthicum, v. 11, n. 4, p. 448-469, ago. 2000.

_____. **A general theory of entrepreneurship: the individual-opportunity nexus**. Cheltenham-UK: Edward Elgar, 2003.

_____; KHURANA, R. Bringing individuals back in: the effects of career experience on new firm founding. **Industrial and Corporate Change**, Oxford, v. 12, n. 3, p. 519-543, junho 2003.

_____; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. **Academy**

of Management Review, New York, v. 25, n. 1, p. 217-226, jan. 2000.

SHEPHERD, D. A.; DETIENNE, D. R. Prior knowledge, potential financial reward, and opportunity identification. **Entrepreneurship Theory and Practice**, [S.l.], v. 29, n. 1, p. 91-112, jan. 2005.

SPENDER, J. Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. **Strategic Management Journal**, Chichester, v. 17, n. S2, p. 45-62, inverno 1996.

UCBASARAN, D.; WESTHEAD, P.; WRIGHT, M. Opportunity identification and pursuit: does an entrepreneur's human capital matter? **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 30, n. 2, p. 153-173, fev. 2008.

UNGER, J. M. et al. Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review. **Journal of Business Venturing**, Amsterdam, v. 26, n. 3, p. 341-358, maio 2011.

VENKATARAMAN, S. The distinctive domain of entrepreneurship research: an editor's perspective. In: KATZ, J.; BROCKHAUS, R. **Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth**. Greenwich, CT: JAI Press., 1997. v. 3, p. 119-138.

VINOGRADOV, E.; KOLVEREID, L. Cultural background, human capital and self-employment rates among immigrants in Norway. **Entrepreneurship & Regional Development**, Londres, v. 19, n. 4, p. 359-376, 2007.

WEISBERG, J. Differential teamwork performance: the impact of general and specific human capital levels. **International Journal of Manpower**, Bradford, v. 17, n. 8, p. 18-29, 1996.

WESTHEAD, P.; UCASARAN, D.; WRIGHT, M. Information search and opportunity identification: the importance of prior business ownership experience. **International Small Business Journal**, Londres, v. 27, n. 6, p. 659-680, dez. 2009.