LUMINA
GESTÃO CONTÁBIL

Contate-nos

11 93202-1430 contabillumina contabillumina.com.br

JUNHO 2026



Obrigações fiscais nas empresas:
conceito, tipos e importância!

As obrigações fiscais fazem parte da rotina de qualquer empresa e abrangem tanto o recolhimento de tributos quanto o envio de informações exigidas pelos órgãos fiscalizadores.

Em outras palavras, não basta apenas pagar tributos: também é necessário comprovar, dentro dos prazos legais, que a empresa está atuando de forma regular.

Essas exigências existem nas esferas federal, estadual e municipal e variam conforme o porte da empresa, atividade exercida e regime tributário adotado.

POR QUE ESSAS OBRIGAÇÕES MERECEM ATENÇÃO:

Manter a regularidade fiscal é essencial para o funcionamento saudável do negócio.

Quando a empresa deixa de cumprir alguma exigência, pode enfrentar diversos problemas, como:

- Multas e penalidades financeiras;
- Bloqueio ou dificuldade para emitir certidões negativas;
- Restrições para obtenção de crédito;
- Risco de autuações e fiscalizações;
- Impactos na reputação perante clientes e fornecedores.

Para empresas menores, que geralmente contam com equipes reduzidas, esse acompanhamento exige organização e apoio contábil constante.

AS OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS SÃO DIVIDIDAS EM DUAS CATEGORIAS.

OBRIGAÇÃO PRINCIPAL:

Relaciona-se ao pagamento de tributos devidos, como:

- IRPJ;
- CSLL;
- ICMS;
- ISS;
- Contribuições previdenciárias.

OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA:

Refere-se ao fornecimento de dados e cumprimento de procedimentos administrativos, por exemplo:

- Emissão de notas fiscais;
- Escrituração contábil e fiscal;
- Envio de declarações periódicas;
- Atualização cadastral perante órgãos públicos.

Mesmo sem gerar pagamento imediato, o descumprimento dessas responsabilidades pode trazer sérias consequências.

ALGUMAS DECLARAÇÕES EXIGIDAS:

Conforme o enquadramento tributário, a empresa pode ter que apresentar diferentes declarações ao Fisco. Entre as mais comuns estão:

- PGDAS-D: Utilizado por empresas do Simples Nacional para apuração mensal de tributos;
- DASN-SIMEI: Declaração anual do MEI;
- DEFIS: Informações econômicas e fiscais de empresas do Simples Nacional;
- DCTFWeb: Comunicação de débitos tributários e contribuições previdenciárias;
- ECD e ECF: Escriturações contábil e fiscal digitais;
- EFD-Contribuições: Apuração do Pis/Pasep e da Cofins;
- EFD-ICMS/IPI: Obrigação que alimenta o sistema SPED, fornecendo informações para os Estados e a União;
- EFD-Reinf: Retenções e outras informações fiscais;
- eSocial: Dados trabalhistas, previdenciários e folha de pagamento;
- DeSTDA: Obrigação estadual relacionada ao ICMS no Simples Nacional.

Cada uma dessas exigências possui regras próprias e datas específicas de entrega.

A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNA:

Para cumprir todas as exigências legais, a empresa precisa manter controles eficientes. Algumas práticas indispensáveis incluem:

continua pág. 02

P. 02
USO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

P. 02
LUCRO REAL: UMA BREVE EXPLICAÇÃO SOBRE AS DESPESAS DEDUTÍVEIS!

P. 03
GOVERNO SANCIONA LEI QUE AMPLIA LICENÇA-PATERNIDADE E CRIA SALÁRIO-PATERNIDADE

P. 04
UM POUCO SOBRE A ANÁLISE CUSTO/VOLUME/LUCRO!

• Conciliação bancária e de recebimento de cartões de crédito diária realizada pelo setor financeiro da empresa;
• Arquivamento correto de documentos;
• Integração entre setores contábil, financeiro e RH;
• Conferência periódica de dados fiscais;
• Controle de estoque eficaz.

Uma gestão desorganizada aumenta o risco de erros, atrasos e retrabalho.

GESTÃO FISCAL TRANSMITE MAIS CONFIANÇA AO MERCADO

Cuidar das obrigações fiscais não deve ser visto apenas como exigência legal, mas como parte da estratégia do negócio.

Empresas organizadas fiscalmente transmitem mais confiança ao mercado, reduzem riscos e ganham melhores condições para crescer.

CONCLUSÃO:

As obrigações fiscais vão muito além do pagamento de tributos. Elas envolvem uma série de procedimentos, declarações e controles que garantem a conformidade da empresa perante o Fisco.

Diante da complexidade e da frequência dessas exigências, investir em organização, tecnologia e suporte contábil é fundamental para manter a empresa regular e preparada para evoluir com segurança.

USO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA, CUIDADOS, ASPECTOS LEGAIS, LIMITES E CONSEQUÊNCIAS

Com o avanço das tecnologias e a busca por maior segurança e controle interno, muitas empresas passaram a utilizar sistemas de monitoramento por câmeras. Apesar de ser uma prática comum, sua adoção exige cautela, pois envolve diretamente direitos fundamentais dos trabalhadores, como privacidade, intimidade e dignidade.

O uso inadequado dessas ferramentas pode gerar conflitos jurídicos relevantes, tanto na esfera trabalhista quanto previdenciária.

O PODER DO EMPREGADOR E SUAS RESTRIÇÕES:

O empregador possui o direito de organizar e fiscalizar as atividades dentro da empresa. No entanto, esse poder não é ilimitado. Para que o monitoramento seja legítimo, é necessário observar alguns princípios básicos:

• Necessidade: o uso deve ter justificativa real;
• Proporcionalidade: sem excessos ou abusos;
• Finalidade específica: como segurança ou organização;
• Transparência: os trabalhadores devem ser informados.

Qualquer desvio desses critérios pode configurar abuso.

MONITORAMENTO POR VÍDEO (SEM ÁUDIO):

A utilização de câmeras apenas com captação de imagem, em geral, é permitida, desde que respeite determinados parâmetros.

SITUAÇÕES EM QUE É ACEITÁVEL:

• Proteção de patrimônio;
• Segurança de pessoas;
• Controle de acesso;
• Organização do ambiente de trabalho;

CUIDADOS NECESSÁRIOS:

• Informar previamente os funcionários;
• Evitar foco excessivo em um único empregado;
• Não utilizar para constrangimento ou pressão psicológica.

Quando utilizada corretamente, a gravação pode até servir como prova em processos judiciais.

GRAVAÇÃO DE ÁUDIO: UM PONTO CRÍTICO:

A captação de som no ambiente de trabalho é vista com muito mais rigor.

Por que é problemática?

• Interfere diretamente na vida privada;
• Pode registrar conversas pessoais;
• Ultrapassa o limite da fiscalização profissional.

CONSEQUÊNCIAS POSSÍVEIS:

• Violação de direitos fundamentais;
• Indenizações por dano moral;
• Invalidação de provas obtidas.

Mesmo quando alegada segurança, a gravação contínua de áudio tende a ser considerada excessiva e inadequada.

LOCAIS ONDE CÂMERAS SÃO PROIBIDAS:

Existem ambientes em que o monitoramento é totalmente vedado, independentemente da forma de captação.

Exemplos:
• Banheiros;
• Vestiários;
• Áreas de troca de roupa;
• Espaços de descanso íntimo;

Nesses casos, a simples instalação já caracteriza violação grave, podendo gerar responsabilidade imediata para a empresa.

IMPACTOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O uso inadequado de câmeras pode gerar diversos efeitos negativos para o empregador.

ENTRE OS PRINCIPAIS:

• Pagamento de indenizações por danos morais;
• Anulação de provas em processos disciplinares;
• Caracterização de assédio moral;
• Possibilidade de rescisão indireta do contrato pelo empregado.

A vigilância excessiva pode ser interpretada como um ambiente de trabalho abusivo.

CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS:

Além das questões trabalhistas, o monitoramento irregular também pode trazer



reflexos em outras áreas.

POSSÍVEIS PROBLEMAS:

• Autuações em fiscalizações;
• Fragilidade na defesa da empresa em processos;
• Desconsideração de provas em disputas sobre jornada, acidentes ou vínculo.

Ou seja, o impacto pode ir além do relacionamento direto com o empregado.

ENTENDIMENTO PREDOMINANTE:

De forma geral, o entendimento jurídico atual segue uma linha clara:

• **PERMITIDO:** monitoramento por vídeo, sem áudio, com transparência e finalidade legítima;
• **RESTRITO/PROIBIDO:** gravação de áudio sem consentimento;
• **TOTALMENTE VEDADO:** câmeras em locais íntimos.

Outro ponto importante é que, em casos de violação de privacidade, não é necessário provar prejuízo, o dano é presumido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O uso de câmeras no ambiente de trabalho exige equilíbrio. Por um lado, a empresa tem o direito de proteger seus interesses; por outro, deve respeitar os direitos fundamentais de seus colaboradores.

BOAS PRÁTICAS RECOMENDADAS:

• Criar políticas internas claras;
• Informar os funcionários sobre o monitoramento;
• Limitar o uso às finalidades necessárias;
• Evitar qualquer forma de invasão de privacidade.

Agir com cautela não é apenas uma obrigação legal, mas também uma forma de prevenir conflitos e manter um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

LUCRO REAL: UMA BREVE EXPLICAÇÃO SOBRE AS DESPESAS DEDUTÍVEIS!

No regime tributário do lucro real, a base para o cálculo dos tributos diretos (IRPJ e CSLL) é o resultado contábil da empresa, ajustado conforme as regras estabelecidas pela legislação fiscal.

Esse resultado corresponde ao lucro líquido apurado no período antes da provisão do Imposto de Renda, ao qual são aplicadas adições, exclusões ou compensações previstas em lei.

Uma característica importante desse regime é a possibilidade de considerar determinados custos e despesas para reduzir a base de cálculo dos tributos, desde que atendam aos critérios legais.

Entre os gastos que podem ser deduzidos estão as chamadas despesas operacionais, que são aquelas necessárias ao funcionamento da empresa e à manutenção de sua atividade econômica.

Para que sejam aceitas pela legislação, essas despesas precisam estar diretamente relacionadas à atividade exercida, devidamente comprovadas por documentos e registradas na contabilidade no período correto.

Além disso, não podem representar investimentos ou aquisição de bens que integrem o patrimônio permanente da empresa.

Alguns tipos de despesas são frequentemente aceitos como dedutíveis. Um exemplo são as gratificações concedidas aos empregados, desde que não sejam destinadas a administradores ou dirigentes da empresa.

A CORRETA IDENTIFICAÇÃO E COMPROVAÇÃO DAS DESPESAS É FUNDAMENTAL PARA A APURAÇÃO ADEQUADA DOS TRIBUTOS

Também podem ser considerados os gastos com depreciação de bens do ativo imobilizado, desde que esses bens estejam efetivamente utilizados nas atividades produtivas ou comerciais da organização.

Certas provisões contábeis também são permitidas, como os registros por competência relacionados a férias e ao décimo terceiro salário dos empregados. Da mesma forma, perdas decorrentes da inadimplência de clientes podem ser registradas como despesas, desde que estejam de acordo com os critérios definidos na legislação tributária.

No caso dos tributos indiretos (ICMS, ISS, Pis/Pasep e Cofins), aqueles que fazem parte das atividades da empresa também podem ser deduzidos.

No entanto, multas por infrações fiscais, em regra, não podem ser deduzidas, exceto em situações específicas previstas pela legislação.

Outras despesas aceitas incluem a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, benefícios concedidos aos empregados, como planos de saúde e seguros, e também gastos com formação profissional, quando relacionados à capacitação da equipe.

Benefícios como alimentação e vale-transporte oferecidos aos empregados também podem ser considerados despesas dedutíveis, desde que concedidos de forma abrangente e devidamente comprovados.

Além disso, despesas com propaganda, quando relacionadas às atividades da empresa, podem ser incluídas entre os gastos dedutíveis.

Há ainda situações específicas, como prejuízos causados por furtos ou desvios, que



podem ser deduzidos desde que haja comprovação formal, como investigação ou registro policial.

Por outro lado, doações e contribuições geralmente não são aceitas como dedução, salvo em casos previstos em lei, como contribuições destinadas a determinadas instituições de ensino, pesquisa ou entidades sem fins lucrativos, respeitando limites estabelecidos.

Portanto, no regime de lucro real, a correta identificação e comprovação das despesas é fundamental para a apuração adequada dos tributos.

A empresa deve manter registros contábeis organizados e documentos que comprovem cada gasto, garantindo que as deduções estejam em conformidade com a legislação vigente.

GOVERNO SANCIONA LEI QUE AMPLIA LICENÇA-PATERNIDADE E CRIA SALÁRIO-PATERNIDADE

Brasil dá um passo histórico no cuidado com a primeira infância com a lei que amplia de 5 para 20 dias a licença-paternidade, fortalecendo a presença dos pais nos primeiros dias de vida dos filhos e promovendo a corresponsabilidade no cuidado com a criança.

A nova legislação também cria o salário-paternidade, benefício que garante renda durante o período de afastamento, e amplia a proteção social para além dos trabalhadores com carteira assinada.

Nova legislação regulamenta direito previsto na Constituição e amplia proteção a MEIs, trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais.

A ampliação será implementada de forma gradual, com aumento progressivo do período de afastamento, garantindo em casos de nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção.

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE SERÁ IMPLEMENTADA DE FORMA GRADUAL, COM AUMENTO PROGRESSIVO DO PERÍODO DO AFASTAMENTO, A PARTIR DE 2027

As medidas representam um avanço importante para as famílias brasileiras ao reconhecer que o cuidado com os filhos não pode recair de forma desigual sobre as mulheres e que a presença do pai, desde os primeiros dias de vida da criança, é parte essencial da proteção à infância.

A nova lei regulamenta um direito previsto na Constituição desde 1988 e amplia sua abrangência. Passam a ter acesso à licença e ao novo benefício previdenciário também microempreendedores individuais (MEIs), trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais.

A ampliação da licença-paternidade será implementada de forma gradual, com aumento progressivo do período de afastamento: 10 dias a partir de 2027, 15 dias a partir de 2028 e 20 dias a



partir de 2029.

O afastamento é garantido em casos de nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário.

A lei equipara a licença-paternidade à licença-maternidade como direito social, assegura estabilidade no emprego desde a comunicação ao empregador até um mês após o término da licença e permite o parcelamento do período.

Também prevê prorrogação em caso de internação da mãe ou do bebê e ampliação do afastamento quando o pai assume integralmente os cuidados.

A legislação avança ainda ao garantir o direito a pais adotantes e responsáveis legais, em adoção unilateral ou conjunta, ausência materna no registro ou falecimento de um dos genitores, e ao ampliar em um terço o período da licença em casos de crianças com deficiência.

SALÁRIO-PATERNIDADE

No campo da proteção social, a lei cria o salário-paternidade no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), assegurando renda durante o período de afastamento também para trabalhadores fora do regime formal.

O benefício poderá ser pago diretamente pelo INSS ou pela empresa, com compensação, em moldes semelhantes ao salário-maternidade.

O valor varia conforme o perfil do trabalhador, integral para empregados, baseado na contribuição para autônomos e MEIs e equivalente ao salário mínimo para segurados especiais.

As medidas respondem a uma demanda histórica por maior equilíbrio na divisão das responsabilidades familiares e no cuidado com a primeira infância.

Estudos internacionais indicam que a ampliação da licença-paternidade contribui para o fortalecimento dos vínculos familiares, redução da violência doméstica e maior participação dos pais no cuidado com os filhos, além de trazer benefícios também para as empresas, como maior retenção de talentos.

Ao sancionar a lei, o Governo do Brasil reforça o compromisso com políticas de cuidado, igualdade de gênero e proteção à infância, alinhando o Brasil às transformações sociais e do mundo do trabalho e consolidando um novo patamar de proteção às famílias brasileiras.

UM POUCO SOBRE A ANÁLISE CUSTO/VOLUME/LUCRO!

A análise custo/volume/lucro é uma ferramenta importante para a gestão empresarial, pois permite compreender como os custos, o nível de vendas e os preços influenciam diretamente o resultado financeiro do negócio. Em ambientes competitivos, esse tipo de avaliação se torna essencial para decisões mais seguras e estratégicas.

ELEMENTOS FUNDAMENTAIS DA ANÁLISE:

Para que essa análise seja eficiente, alguns indicadores são indispensáveis:

- Margem de contribuição;
- Ponto de equilíbrio;
- Margem de segurança;
- Alavancagem operacional.

Esses componentes ajudam a interpretar o desempenho da empresa e a planejar suas ações.

PARA QUE SERVE ESSA ANÁLISE?

O principal objetivo é avaliar como mudanças internas e externas afetam o lucro da empresa. Com isso, é possível:

- Ajustar preços de venda com maior precisão;
- Identificar produtos mais vantajosos;
- Compreender o impacto de custos fixos e variáveis;
- Planejar estratégias de crescimento ou redução.

Além disso, a ferramenta auxilia na escolha do mix de produtos e na definição de prioridades operacionais.

IMPACTOS DE MUDANÇAS NO NEGÓCIO:

A análise permite simular diferentes cenários e entender suas consequências, como:

- Alterações nos custos de produção;
- Variações nas despesas comerciais;
- Mudanças no volume de vendas;
- Ajustes nos preços praticados.

Com essas informações, a empresa consegue prever resultados e reduzir riscos nas decisões.

MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO:

Representa o quanto cada produto contribui para cobrir os custos fixos e gerar lucro. É calculada a partir da diferença entre a receita obtida e os custos variáveis.

PONTO DE EQUILÍBRIO:

Indica o volume mínimo de vendas necessário para que a empresa não tenha prejuízo. Nesse nível, as receitas são suficientes apenas para cobrir todos os custos.

MARGEM DE SEGURANÇA:

Mostra o quanto as vendas podem cair antes que a empresa comece a operar no prejuízo. A margem de segurança, por sua vez, é a diferença entre o total de vendas normais e as vendas no ponto de equilíbrio. Quanto maior essa margem, maior a estabilidade do negócio.

IMPORTÂNCIA DO CONTROLE DE CUSTOS E PRODUÇÃO:

Uma boa gestão exige equilíbrio entre produção e demanda. Produzir acima do necessário pode gerar estoques excessivos e capital parado, enquanto produzir menos pode comprometer o faturamento.

A diluição dos custos depende diretamente do volume produzido: quanto maior a produção (dentro de limites saudáveis), menor tende a ser o custo por unidade.

COMO APLICAR NA PRÁTICA:

Para utilizar essa análise, é necessário:

- Levantar todos os custos fixos e variáveis;
- Organizar os dados de produção e vendas;
- Estruturar uma base de cálculo confiável;
- Definir corretamente os preços dos produtos.

Esse processo permite ajustar margens de lucro e melhorar o desempenho financeiro.

CONCLUSÃO:

A análise custo/volume/lucro oferece uma visão clara sobre o funcionamento financeiro da empresa. Ao entender como custos, preços e vendas se relacionam, o gestor consegue tomar decisões mais assertivas, melhorar resultados e manter o negócio sustentável no longo prazo.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — JUNHO / 2026

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8 ◐	9	10	11	12	13
14 ●	15	16	17	18	19	20
21 ◑	22	23	24	25	26	27
28	29 ○	30				

Feriados:

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
05/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	05/2026
10/06	IPI - 2402.20.00	05/2026
15/06	SPED (EFD-Contribuições)	04/2026
15/06	EFD REINF	05/2026
15/06	ESOCIAL	05/2026
15/06	GPS (Facultativos, etc...)	05/2026
19/06	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	05/2026
19/06	DAE - MEI	05/2026
19/06	FGTS (Pagamento via PIX)	05/2026
19/06	IRRF (Empregados)	05/2026
19/06	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	05/2026
19/06	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	05/2026
19/06	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	05/2026
19/06	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	05/2026
22/06	SIMPLES NACIONAL	05/2026
25/06	IPI (Mensal)	05/2026
25/06	PIS	05/2026
25/06	COFINS	05/2026
30/06	DCTF WEB (MIT)	05/2026
30/06	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	05/2026
30/06	IR (Carne Leão)	05/2026
30/06	ECD	
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

PERÍODO DE 01/01/2026 ATÉ 31/12/2026

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.428,80	Isento	Isento
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 908,73
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 607,20		

TABELA DE REDUÇÃO MENSAL A PARTIR DE 01/01/2026

Rendimentos tributáveis	Redução do imposto
Até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 _ de modo que o imposto devido seja zero
De R$ 5.000,01 até R$ 7.350,00	R$ 978,62 - (0,133145 x rendimentos tributáveis sujeitos à incidência mensal) de modo que a redução do imposto seja decrescente linearmente até zerar para rendimentos a partir de R$ 7.350,00

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
Acima R$ 3.703,99	O valor da parcela será de R$ 2.518,65 invariavelmente.

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO	VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
Até 1.621,00	7,5%	0,00	4.354,28 até 8.475,55	14%	198,49
1.621,01 até 2.902,84	9%	24,32	Valor limite de contribuição R$ 988,09		
2.902,85 até 4.354,27	12%	111,40			

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Editora. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: InforGrafic | Fonte 02: InforGrafic | Fonte 03: InforGrafic | Fonte 04: gov.br | Fonte 05: InforGrafic | **Edição: 078**

PUBLICAÇÃO MENSAL: CONTABILIDADE LUMINA
Tiragem: 005 exemplares - Cod. 001152

LUMINA
GESTÃO CONTÁBIL